



**ombudsman**  
už 20 let pomáháme bez rozdílu

# Diskriminace a rovné zacházení

---

příručka pro vzdělavatele v sociální práci

# Obsah

---

Diskriminace a rovné zacházení .....	1
Obsah.....	2
Úvod .....	4
Jak s příručkou pracovat.....	6
Jak poznat diskriminaci.....	7
1. Úvod do tématu .....	7
Jaké znalosti studující získají .....	7
2. Výklad.....	7
Diskriminace jako právní pojem.....	7
3. Modelové situace, úkoly .....	8
Experiment – diskriminace na vlastní kůži .....	8
Diskriminační důvody o oblasti života.....	8
Test diskriminace .....	10
Formy diskriminace .....	12
Shrnutí .....	14
Kdy je nerovné zacházení přípustné?.....	15
1. Uvedení do tématu .....	15
Jaké znalosti studující získají .....	15
2. Modelové situace, úkoly .....	15
Práce a zaměstnání .....	15
Ostatní oblasti života.....	16
Shrnutí .....	16
Diskriminace v bydlení.....	18
1. Uvedení do tématu .....	18
Jaké znalosti studující získají .....	18
2. Modelové situace, úkoly .....	18
Diskriminace na soukromém trhu s bydlením .....	18
Modelový případ – diskriminace v obecním bydlení .....	21
Shrnutí .....	23
Diskriminace ve vzdělávání.....	24
1. Uvedení do tématu .....	24
Jaké znalosti studující získají .....	24
2. Modelová situace, úkoly .....	24

Otázky k diskusi .....	24
Shrnutí .....	27
Diskriminace v zaměstnání .....	28
1. Uvedení do tématu .....	28
Jaké znalosti studující získají .....	28
2. Modelové situace, úkoly .....	28
Přístup k zaměstnání .....	28
Podmínky v zaměstnání .....	32
Ukončení zaměstnání .....	35
Shrnutí .....	36
Diskriminace ve zdravotní péči.....	37
1. Uvedení do tématu .....	37
Jaké znalosti studující získají .....	37
2. Modelová situace, úkoly .....	37
Modelový případ – zubařka .....	37
Shrnutí .....	39
Rovný přístup ke zboží a službám.....	41
1. Uvedení do tématu .....	41
Jaké znalosti studující získají .....	41
2. Modelové situace, úkoly .....	41
Modelový případ – „Ukaž tašku!“ .....	41
Modelový případ – „Zákaz vstupu se psy.“ .....	42
Modelový případ – „Můžeš si to sníst třeba v šatně.“ .....	43
Modelový případ – „Kreditka není pro starý.“ .....	44
Shrnutí .....	45
Možnosti obrany proti diskriminaci .....	46
1. Uvedení do tématu .....	46
Jaké znalosti studující získají .....	46
2. Modelové situace, úkoly .....	46
Aktivita – výhody a nevýhody – „kolující papír“ .....	46
Kontrolní orgány (inspekce) .....	48
Shrnutí .....	51
Literatura k tématu.....	52

# Úvod

---

*Vyzrálá demokratická osobnost musí mít mimořádné ctnosti a schopnosti: schopnost uvažovat logicky o příčinách a následcích, schopnost vytvářet diferencované kategorie, pokud jde o etnické skupiny a jejich charakteristické znaky, ochotu přiznat svobodu ostatním a schopnost využít svobody konstruktivně. Je těžké všech těchto vlastností dosáhnout a uchovat si je. Mnohem snazší je podlehnout přílišnému zjednodušování a dogmatismu, odmítnout dvojnárodnosti vlastní demokratické společnosti, požadovat jednoznačnost, „uniknout svobodě“.*

Gordon Willard Allport, O povaze předsudků, 1954

Sociální pracovníci a pracovnice respektují důstojnost klienta bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu, zdravotní stav, věk, sexuální orientaci atd. Klienti sociální práce se však často setkávají s tím, že je z uvedených důvodů nerespекtují soukromé subjekty nebo instituce, na které se obracejí. Může se jednat o přístup k bydlení, přístup ke vzdělávání, zdravotní péči nebo přístup ke službám obecně. Úkolem sociální práce není jen např. podpořit člověka, aby si našel byt, zubaře apod., ale podpořit ho i v tom, aby se uměl bránit, pokud je ze strany toho, kdo takové služby poskytuje, diskriminován. A to je úkol nelehký.

I sami sociální pracovníci a pracovnice se mohou při snaze klientovi pomoci setkat s předsudky veřejnosti, kolegů, zaměstnavatelů nebo i vlastní rodiny. Je proto třeba, aby kromě vnitřní síly čelit reakcím okolí věděli, jaké možnosti obrany proti diskriminaci poskytuje právo.

Oběti diskriminace jsou často v kontaktu se sociálními pracovníky a pracovnicemi. Proto Kancelář veřejného ochránce práv v červenci 2016 oslovila Asociaci vzdělavatelů v sociální práci s nabídkou bezplatné podpory při přípravě výuky antidiskriminačního práva. V roce 2017 proběhly dva semináře, kde právníci a právničky Kanceláře veřejného ochránce práv společně se vzdělavateli diskutovali jednotlivé kazuistiky s problematikou diskriminace a hledali řešení. Příručka na zmíněné semináře navazuje.

Vedle příručky lze jako studijní pomůcku využít také Sborník stanovisek veřejného ochránce práv z oblasti diskriminace<sup>1</sup>, který obsahuje kromě vysvětlení pojmů rovněž odkazy na všechny důležité případy, které ochránce za 10 let svého působení v oblasti rovného zacházení řešil.

Veřejný ochránce práv má povinnost přispívat k prosazování práva na rovné zacházení a ochraně před diskriminací.<sup>2</sup> Před oběti diskriminace stojí řada překážek v přístupu ke spravedlnosti a sociální pracovníci a pracovnice jsou často tzv. „v první linii“, mohou zachytit případy, které by ochránci zůstaly zcela skryty. Snad i tato příručka pomůže k tomu,

---

1 Dostupný z:

[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Publikace/sborniky\\_stanoviska/Sbornik\\_Diskriminace.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Diskriminace.pdf).

2 Ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s ustanovením § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

že pro ně bude diskriminace lépe rozpoznatelná a umožní jim obětem diskriminace dobře poradit, co mají ve své situaci dělat.

Konkrétní případy mohou sociální pracovníci a pracovníci neformálně konzultovat s odborem rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv, kontakty jsou zde: <https://www.ochrance.cz/kontakty/>.

# Jak s příručkou pracovat

---

Příručka vznikla jako reakce na poptávku Asociace vzdělavatelů v sociální práci po modelových případech diskriminačních situací, které mohou využívat ve výuce. Příručka není a neměla být učebnicí ochrany před diskriminací a rovného zacházení, protože odborné znalosti vyučující načerpali v rámci seminářů vedených pracovníky Kanceláře veřejného ochránce práv. Nicméně aby modelové případy a jiná cvičení mohli vyučující dobře používat, bylo potřeba k nim doplnit řešení a vysvětlení.

Každá kapitola začíná **uvedením do tématu** (citátem zpravidla z nějakého rozhodnutí vztahujícího se k probírané oblasti a informací, jaké znalosti studující získají). **První kapitola Jak poznat diskriminaci? obsahuje výklad** důležitý pro všechny následující kapitoly. V těch je již další výklad součástí odpovědí na otázky u modelových situací a úkolů. **Modelové situace a úkoly jsou u většiny kapitol stěžejní**, protože příručka je zaměřena co nejpraktičtěji. Na **konci každé kapitoly je shrnutí** nejdůležitějšího. V poznámkách pod čarou jsou **odkazy** na související užitečné materiály (zpravidla dostupné na webu), na konci je **seznam literatury** k tématu.

Příručka čerpá ze zkušeností ochránce s diskriminací ve společnosti, a to bez znalosti, jak konkrétně vypadá výuka budoucích sociálních pracovníků a pracovníků v této oblasti. Následující text **není dogma, ale inspirace, kterou vyučující mohou jakkoli přizpůsobit svým výukovým metodám.**

# Jak poznat diskriminaci

---

## 1. Úvod do tématu

*Účelem ochrany před diskriminací je předcházet porušování lidské důstojnosti a svobody v důsledku omezování, znevýhodňování a zatěžování nikoliv na základě zásluh, schopností nebo subjektivních okolností, ale na základě uplatňování stereotypně předpokládaných skupinových charakteristik.*

Kanadský Nejvyšší soud v rozhodnutí Miron v. Trudel (1995)

Slovo diskriminace bývá ve společnosti skloňováno v různých kontextech a významech.

Diskriminace je morálně špatná, protože při ní nezáleží na individuálních charakteristikách a kvalitách jednotlivce, ale jsou mu přisuzovány negativní vlastnosti na základě jeho příslušnosti k širší skupině (Romům, ženám nebo třeba homosexuálům). Zpravidla se jedná o citelný zásah do důstojnosti člověka, v jehož silách není předsudky a stereotypy změnit a je kvůli nim znevýhodněn.

Pracovníkům a pracovnícím v komunitní sociální práci nejde jenom o pomoc konkrétnímu člověku, ale také o změnu okolí, komunity, aby nebyla předsudečná.

### Jaké znalosti studující získají

Uvědomění, že ne každá nespravedlnost, se kterou se klienti a klientky sociální práce setkají, je diskriminací. **Studující budou schopni zhodnotit, zda by konkrétní situace klienta mohla být nezákonnou diskriminací.** Zjistí, že jde o rozlišování z určitých „zakázaných“ důvodů v určitých **oblastech** života. K rozpoznání diskriminace jim pomůže několikastupňový **test**.

## 2. Výklad

### Diskriminace jako právní pojem

Kromě toho, že se slovo diskriminace v běžné konverzaci používá pro různé nespravedlnosti, jde také o právní pojem. Definice diskriminace v jejích různých formách obsahuje **antidiskriminační zákon**,<sup>3</sup> který je **zastřešujícím právním předpisem** a dopadá do řady oblastí života.

Neznamená to, že diskriminaci zakazuje jenom antidiskriminační zákon. Zákaz diskriminace obsahuje v první řadě Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“),<sup>4</sup> která ho neomezuje na určité oblasti života a zakázané diskriminační důvody uvedené níže. Ve vzájemných vztazích soukromých subjektů (horizontální úroveň), ale Listina nepůsobí

---

3 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

4 Článek 1 věta první: „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.“, článek 3 odst. 1: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

přímo, ale nepřímo v situaci, kdy práva a povinnosti mezi těmito účastníky posuzují orgány veřejné moci. **Základním smyslem antidiskriminačního zákona je přímo regulovat zákaz diskriminace v horizontálních právních vztazích.**<sup>5</sup>

Zákaz diskriminace se dále objevuje v dalších právních předpisech (např. zákoník práce<sup>6</sup>, zákon o zaměstnanosti<sup>7</sup>, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>8</sup>, zákon o vojácích z povolání<sup>9</sup>, školský zákon<sup>10</sup>). Výčet diskriminačních důvodů se v těchto předpisech liší. **Pro zjednodušení se v rámci této příručky budeme zabývat diskriminací ve smyslu antidiskriminačního zákona, protože tuto právní úpravu lze považovat za základ ochrany před diskriminací.**

### 3. Modelové situace, úkoly

Zvažte, zda se samým úvodem studujících zeptat, co si oni pod pojmem diskriminace představují a zda mohou uvést příklad diskriminační situace.

#### Experiment – diskriminace na vlastní kůži

Pokud předstupujete před publikum, kterému je třeba smysl diskriminace vysvětlovat, můžete se inspirovat experimentem americké učitelky Jane Elliot.<sup>11</sup> Ta rozdělila svoji třídu na dvě skupiny podle barvy očí. Hnědooké děti musely být označeny obojky a učitelka jim sdělila, že jsou chudí a méně inteligentní, a tak s nimi i jednala. Další den skupiny vyměnila. Skupina hnědookých dětí, které už zažily pocit útlaku, byla citlivější k utrpení svých modroookých vrstevníků. Experiment si můžete přizpůsobit. Fantazii se meze nekladou, jde o to, aby jedna skupina pocítila znevýhodnění na základě nezměnitelné charakteristiky jako je třeba barva očí. U budoucích sociálních pracovníků a pracovnic však možná nebude taková názornost potřeba, protože důležitost ochrany před diskriminací pochopí díky své schopnosti empatie i bez experimentu.

#### Diskriminační důvody o oblasti života

Klienti a klientky sociální práce ve svém životě mohou narážet na různé obtížné situace a nespravedlnosti. Pro sociální pracovníky a pracovnice je v první řadě důležité, aby dokázali posoudit, zda konkrétní životní situace může představovat diskriminaci podle zákona. Diskriminace v právním slova smyslu je nepříznivé zacházení z určitého **důvodu**

---

5 WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012. ISBN 978-80-7357-750-6, s. 101.

6 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

7 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

8 Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

9 Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

10 Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

11 Více informací například zde: <https://www.theguardian.com/culture/2009/oct/18/racism-psychology-jane-elliott-4>.



(vysloveného či skrytého) v **oblasti života**, na kterou antidiskriminační zákon dopadá. Důvody a oblasti jsou přehledně vyjmenované v následujících tabulkách:

<b>diskriminační důvody</b>
rasa, etnický původ, národnost
pohlaví <sup>12</sup>
sexuální orientace <sup>13</sup>
věk <sup>14</sup>
zdravotní postižení <sup>15</sup>
náboženství, víra, světový názor

<b>oblasti života</b>
práce a zaměstnání
sociální zabezpečení / sociální výhody
zdravotní péče
vzdělávání
bydlení
zboží a služby

---

12 Příklady diskriminace z důvodu pohlaví naleznete také v následujícím letáku:  
[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Diskriminace-z-duvodu-pohlavi.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Diskriminace-z-duvodu-pohlavi.pdf).

13 Příklady diskriminace z důvodu sexuální orientace naleznete také v následujícím letáku:  
[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Diskriminace\\_sexualni-orientace-transgender.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Diskriminace_sexualni-orientace-transgender.pdf).

14 Příklady diskriminace z důvodu věku naleznete také v následujícím letáku:  
[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Diskriminace-z-duvodu-veku.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Diskriminace-z-duvodu-veku.pdf).

15 Příklady diskriminace z důvodu zdravotního postižení naleznete také v následujícím letáku:  
[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Diskriminace-zdravotni-postizeni.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Diskriminace-zdravotni-postizeni.pdf).

Předložte studujícím následující tabulky a zeptejte se jich, **zda je napadá nějaká situace, která by mohla být nezákonnou diskriminací**, tj. šlo by o méně příznivé zacházení z diskriminačního důvodu v některé z oblastí života, na které antidiskriminační zákon dopadá.

Pokud by nikoho ze studujících nic nenapadalo, **můžete sami uvést pár příkladů** a zeptat se, jestli se o nezákonnou diskriminaci jedná, či nikoli. Zde je inspirace:

- *Lékařka v nemocnici bere nižší mzdu než její mužský kolega na stejné pozici, přestože jejich kvalifikace i zkušenosti jsou srovnatelné.*

Ano, jde o diskriminaci z důvodu pohlaví v oblasti práce a zaměstnání.

- *Číšník v restauraci neobslouží romského hosta s odůvodněním, že tento podnik je pro lepší lidi.*

Ano, jde o diskriminaci z důvodu etnického původu v oblasti zboží a služeb.

- *V Aquaparku stanovili výši vstupného podle výšky dítěte – čím vyšší dítě, tím dražší vstupné.*

Ne, nejde o diskriminaci, jde sice o oblast zboží a služeb, ale chybí diskriminační důvod – výšku zákon neuvádí.

- *Spolužáci se ve škole posmívali chlapci, protože je gay. Stěžoval si na šikanu, ale škola nezasáhla.*

Ano, jde o diskriminaci z důvodu sexuální orientace v oblasti vzdělávání.

- *Pacientku s asistenčním psem odmítli vpustit do budovy zdravotnického zařízení, kam šla na lékařské ošetření.*

Ano, jde o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení v oblasti zdravotní péče.

### Test diskriminace

Pro posouzení, zda se v konkrétním případě o diskriminaci jedná, či nikoli, lze využít následujícího testu:

Otázky	Odpovědi
1. Zachází se s fyzickou osobou méně výhodně než s jinou ve srovnatelné situaci?	<b>ANO</b>
2. Znevýhodnění se děje na základě právem zakázaného důvodu?	<b>ANO</b>
3. Ke znevýhodnění dochází v právem vymezené oblasti?	<b>ANO</b>

4. Lze znevýhodnění odůvodnit legitimním cílem a přiměřeností dosahování tohoto cíle?	NE
	= DISKRIMINACE

Demonstrujme si aplikaci výše uvedeného testu na následujícím **modelovém případě**:

*Nevidomého žadatele o obecní byt obec vyřadila z výběrového řízení, přestože učinil nejvyšší nabídku nájemného (tzv. obálková metoda). Odůvodnila to tím, že byt pro něho není vhodný a že by se navíc mohl časem dožadovat technických úprav.<sup>16</sup>*

Ad 1. Ano, vyřazení žadatele z výběrového řízení o obecní byt je **méně výhodné zacházení oproti uchazeči bez zrakového postižení**, který učinil druhou nejvyšší nabídku a kterému byt obec skutečně nabídla.

Ad 2. Ano, obec vyřadila žadatele, protože je nevidomý (**zdravotní postižení<sup>17</sup>**).

Ad 3. Ano, jde o **oblast přístupu k bydlení nabízeného veřejnosti**, na kterou antidiskriminační zákon dopadá.

Ad 4. Nejprve je třeba krátce vysvětlit neurčité právní pojmy, tj. **legitimní cíl a přiměřenost**.

Legitimní cíl představuje rozumný důvod pro rozdílné zacházení, kdy jsou vyloučeny předsudky a stereotypy. Příklady legitimního rozdílného zacházení naleznete v kapitole *Kdy je nerovné zacházení přípustné?*

Pokud dospějeme k závěru, že rozdílné zacházení je motivováno legitimním cílem, musíme si zodpovědět otázku, zda je naplněn požadavek přiměřenosti. Například pojišťovna může omezit přístup k pojistné smlouvě na základě věku nebo zdravotního postižení, protože věk nebo zdravotní postižení mohou mít vliv na vznik pojistné události. Přiměřené ale nebude takové omezení, které znemožňuje lidem určitého věku či lidem se zdravotním postižením uzavření pojistné smlouvy. Věk či zdravotní postižení se však mohou přiměřeně promítnout do výše pojistného nebo pojistného plnění (mohou mít vliv na obsah závazku).<sup>18</sup>

Zpět k modelovému případu: Cílem rozdílného zacházení obce je vyhnout se technickým úpravám v bytě a bezpečnost žadatele o byt. V daném případě tyto cíle však **nelze považovat za legitimní**.

<sup>16</sup> Jedná se o skutečný případ, žalobce byl úspěšný u soudu. Média o případu informovala například zde: [https://www.idnes.cz/ceske-budejovice/zpravy/trebon-soud-nevidomy-muz-byt.A170831\\_348886\\_budejovice-zpravy\\_epkub](https://www.idnes.cz/ceske-budejovice/zpravy/trebon-soud-nevidomy-muz-byt.A170831_348886_budejovice-zpravy_epkub).

<sup>17</sup> Antidiskriminační zákon obsahuje vlastní definici zdravotního postižení v ustanovení § 5 odst. 6, rozumí se jím „tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“

<sup>18</sup> KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015. ISBN 978-80-7478-879-6, s. 247.

Co se týká technických úprav v bytě, obec má povinnost přijímat přiměřená opatření pro osoby se zdravotní postihem,<sup>19</sup> takže rozumné úpravy v bytě by zajistit musela, tj. nemohly by představovat důvod k odmítnutí. Současně se jedná o hypotetickou úvahu, žadatel zatím žádné úpravy nepožadoval.

Legitimní cíl musí mít racionální základ. Není jasné, z čeho obec usuzuje, že byt je pro žadatele nevhodný či nebezpečný. Žadatel, který je nevidomý a před žádostí byl na prohlídce bytu, jistě dokáže lépe než obec posoudit, zda je pro něho byt vhodný.

Vzhledem k tomu, že jsme pro rozdílné zacházení obce nenalezli legitimní cíl, není již nutné se zabývat jeho přiměřeností.

## O diskriminaci se v daném případě jedná.

### Formy diskriminace

Pokud chcete téma diskriminace probrat více do hloubky, můžete se věnovat jejím formám. Kromě přímé a nepřímé diskriminace (ta se ještě dále dělí na obecnou a speciální) antidiskriminační zákon rozlišuje obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci. Níže naleznete tabulku, ve které je **název formy diskriminace, zákonná definice a příklad situace**. Následující tabulku si můžete upravit na kartičky. Studujícím můžete předložit cvičení, kdy je rozdělíte do skupin a požádáte je, aby zamíchané kartičky správně seřadili do trojic.

Přímá diskriminace	... jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.	Zaměstnavatel odmítl na pozici pokladní přijmout paní Jarmilu, protože je Romka. Má strach, že bude nespolehlivá a určitě mu v obchodě něco ukradne.
Nepřímá diskriminace (obecná)	... jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého ze zakázaných diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním.  ... není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.	Do nákupního centra mají psi vstup zakázán. Když chtěl jít pan Josef na nákupy, u vstupu jej zastavila ochranka a do budovy ho nepustila. Pan Josef totiž měl kvůli svému zdravotnímu postižení s sebou asistenčního psa.

<sup>19</sup> Podle ustanovení § 3 odst. 2–4 antidiskriminačního zákona.

Nepřímá diskriminace (speciální)	... odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.	Paní Jana má problémy se zády. Kvůli bolestem dokonce již déle než rok dochází na rehabilitace. Pracuje v kanceláři a dlouhé sezení jí nedělá dobře. Lékař jí doporučil pracovat na zkrácený úvazek. Zaměstnavatel však tomuto požadavku nevyhověl, přestože by to pro něj bylo finančně únosné.
Obtěžování	... nežádoucí chování související se zakázanými důvody, a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.	Martin chodí do deváté třídy základní školy. Ve třídě je jediným žákem romského původu. Spolužáci se mu však posmívají a neřeknou mu jinak než <i>cikáne</i> nebo <i>čmoude</i> . Martin si na toto chování stěžoval třídnímu učiteli. Škola však nijak nezakročila a spolužáci se mu posmívají dál.
Sexuální obtěžování	... nežádoucí chování související se zakázanými důvody, a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů a které má zároveň sexuální povahu.	Pan Karel nastoupil jako učitel do mateřské školy. Přijetí muže způsobilo ve výlučně ženském kolektivu velké pozdvížení. Kolegyně mu nadbíhají, flirtují s ním. Když jde kolem, plácají ho po zadku. Panu Karlovi je toto chování velmi nepříjemné.
Pronásledování	... nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.	Paní Milena pracuje na personálním oddělení. Má pět let do důchodu a je v týmu nejstarší. Poslední

		dva roky jí začal zaměstnavatel dávat více práce, občas má vedoucí nevhodné poznámky vůči jejímu věku. Paní Milena se proto obrátila se stížností na oblastní inspektorát práce. Když se zaměstnavatel dozvěděl, kdo si stěžoval, paní Milenu okamžitě vyhodil.
Pokyn k diskriminaci	... chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.	Majitel restaurace přikázal všem servírkám, aby neobsluhovaly žádné muslimy a muslimky. Nikoho takového ve své restauraci nechce. Zároveň servírkám pohrozil, že jestli to nebudou dodržovat, vyhodí je.
Navádění k diskriminaci	... chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.	Majitel bytu hledá nájemníky a rozhodl se využít služeb realitního makléře. Za žádnou cenu však nechce v bytě Romy. Realitnímu makléři proto kladl na srdce, ať mu tam žádné takové lidi nevodí na prohlídky.

## Shrnutí

**Typické diskriminační jednání je motivováno předsudky a stereotypy.**

Diskriminaci v právním slova smyslu definuje zejména **antidiskriminační zákon**. Diskriminace má několik **forem**. Vždy ale platí, že jde o jednání, které se děje ze zakázaného **důvodu** v zákonem chráněné **oblasti života**.

Při identifikaci diskriminačního jednání může pomoci **tzv. test diskriminace**.

# Kdy je nerovné zacházení přípustné?

---

## 1. Uvedení do tématu

*Z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by tak bylo možné vyloučit například sikhského zaměstnance, který z náboženských důvodů trvá na nošení turbanu, z pracovní pozice, kde je nutné používat ochrannou přilbu. Totéž by mohlo platit pro muslimku pracující s potenciálně nebezpečným strojem, kdy by nošení určitého oděvu mohlo vést k vážným důsledkům v oblasti bezpečnosti.*

Stanovisko generální advokátky Eleanor Sharpston ve věci *Asma Bougnaoui Association de défense des droits de l'homme (ADDH) proti Micropole SA, C-188/15*

Přirozeně existují situace, kdy nerovné zacházení není nezákonnou diskriminací. Bývá to tehdy, kdy rozdílné zacházení **není motivováno předsudky a stereotypy**, ale existuje pro ně **rozumný důvod**. Antidiskriminační zákon na tyto situace pamatuje, ukážeme si je na modelových případech. Právní úprava se mírně liší u oblasti práce a zaměstnávání<sup>20</sup> a ostatních oblastí života,<sup>21</sup> proto následující rozdělení podkapitoly *Modelové situace, úkoly*.

### Jaké znalosti studující získají

Studující pochopí, **kdy je nerovné zacházení přípustné a proč**. Zjistí, že pro ospravedlnění nerovného zacházení je potřeba hledat rozumný důvod (legitimní cíl či věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce) a posoudit přiměřenost.

## 2. Modelové situace, úkoly

### Práce a zaměstnání

- *Divadelní režisér hledá do své inscenace herce do role severského boha Thóra. Shání vysokého svalnatého blondatého muže bílé barvy pleti.*
  - Požadavky na vzhled včetně barvy pleti jsou v daném případě věcné a přiměřené a spočívají v povaze vykonávané práce. Jinými slovy, režisér si může vybrat herce i **podle barvy pleti, pokud to role vyžaduje**.
- *Zaměstnavatel propustil zaměstnance sikhského vyznání (stavebního dělníka), protože na stavbě odmítl odložit turban a nasadit si bezpečnostní helmu.*
  - **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci** na stavbě mohou představovat věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce. Pokud je nošení turbanu neslučitelné s nošením helmy, nemůže zaměstnanec práci na stavbě bezpečně vykonávat a jeho propuštění je ospravedlnitelné. Pokud by ale existovalo mírnější řešení, kterým by se bezpečnosti při práci dosáhlo (větší

---

20 Ustanovení § 6 odst. 1–4 antidiskriminačního zákona.

21 Ustanovení § 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

helma, pod kterou by se vešel menší turban), je třeba přijmout toto (přiměřené) **méně invazivní řešení**.

- Ředitelka školy vypsalala výběrové řízení na učitele/ku angličtiny. Přihlásil se jí podobně kvalifikovaný kandidát a kandidátka. Ředitelka dala přednost mužskému uchazeči, protože chce vyvážit většinově ženský pracovní kolektiv.
  - Antidiskriminační zákon umožňuje tzv. **pozitivní akce** k zajištění rovného zacházení a rovných příležitostí. Ředitelka školy může takto vyvážit nerovnost pohlaví na pracovišti, ale **pouze v případě, že tím nedojde k upřednostnění méně kvalitního kandidáta či kandidátky**.

### Ostatní oblasti života

- Pedagogická fakulta vysoké školy zavedla pravidlo, že lidé se sluchovým postižením se nemohou hlásit na obory hudební výchovy a sbormistrovství.
  - Takové opatření nepředstavuje diskriminaci, protože se jedná o přiměřený a nezbytný prostředek k dosažení legitimního cíle, aby absolventi oborů z oblasti hudební výchovy **dosáhli požadovaných kompetencí**.<sup>22</sup>
- Pořadatel vyhlásil volné vstupné pro ženy na fotbalová utkání. Chtěl tím dosáhnout zvýšení jejich účasti.
  - Výlučné či přednostní poskytování služeb příslušníkům jednoho pohlaví je ospravedlnitelné v případech, kdy je **smyslem nalákat ženy nebo muže** na aktivity, které jsou tradičně téměř výhradně mužské či ženské.<sup>23</sup>
- Nemocnice zakázala pacientovi pohybujícím se na vozíku, aby si na infekční lůžkové oddělení s sebou vzal svého asistenčního psa. Odůvodnila to vysokými hygienickými standardy.
  - Zde je legitimním cílem **ochrana zdraví** a opatření je přiměřené.<sup>24</sup>

## Shrnutí

Pokud k rozdílnému zacházení existuje **rozumný důvod** a je naplněn **požadavek přiměřenosti**, nejedná se o diskriminaci. **Předsudky a stereotypy** vůči zranitelné skupině osob samozřejmě **rozumný důvod nepředstavují**.

V oblasti **práce a zaměstnání** je třeba si zodpovědět otázku, zda je podezřelý požadavek (např. na pohlaví, etnicitu či věk) **skutečně potřeba pro výkon práce**. A pokud ano, zda je **přiměřený**; pak nejde o diskriminaci.

---

22 Ochránce tento názor vyjádřil ve zprávě ze dne 5. prosince 2017, sp. zn. 3180/2016/VOP/EN, dostupné z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5610>.

23 Ochránce tento názor vyjádřil v dopise ze dne 22. září 2010, sp. zn. 139/2010/DIS/JKV, dostupného z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1986>; k cenovému rozlišování vydal doporučení ze dne 23. srpna 2011, sp. zn. 158/2010/DIS/JKV, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2380>.

24 Více k tématu najdete v Doporučení veřejného ochránce práv pro přístup vodicích a asistenčních psů do veřejných prostor ze dne 10. srpna 2010, sp. zn. 31/2010/DIS/JKV, dostupného z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2682>.



V **ostatních oblastech života** (sociální zabezpečení, sociální výhody, zdravotní péče, vzdělávání, zboží a služby včetně bydlení) je potřeba zhodnotit, zda **rozdílné zacházení sleduje legitimní cíl a zda jsou prostředky k jeho dosažení přiměřené a nezbytné**. Pokud ano, nejde o diskriminaci.

# Diskriminace v bydlení

---

## 1. Uvedení do tématu

*V důsledku jednání žalovaného nemohla žalobkyně uspokojit svou potřebu bydlení a zároveň byla označena za osobu, která patří do kategorie osob, které nejsou hodny nároku, kterého se domáhala. Již tato samotná skutečnost je diskriminační a ve značné míře ponižující. Tato informace je stejně ponižující ať je sdělena přímo dané osobě, nebo prostřednictvím pracovníků poradny, na které se obrátila s žádostí o pomoc v dané věci.*

Krajský soud v Ostravě v rozsudku ze dne 13. listopadu 2015, sp. zn. 71 Co 164/2015

Diskriminace na soukromém trhu s bydlením se v České republice týká nejvíce Romů, ale někdy i jiných chráněných skupin (cizinců, lidí se zdravotním postižením, rodin s dětmi, homosexuálních párů). Diskriminace Romů v přístupu k bydlení je často zcela otevřená, a každý sociální pracovník a sociální pracovníce, co jsou sami romského původu nebo romským klientům sháněli bydlení, ji pravděpodobně zažili.

Další oblastí je diskriminace v obecním bydlení. Může se jednat o diskriminační podmínky stanovené v pravidlech/zásadách pro přidělování obecních bytů, nebo o diskriminaci při jejich aplikaci.

### Jaké znalosti studující získají

Studující se dozví, že k **diskriminaci může dojít jak na soukromém trhu s bydlením, tak v obecním bydlení**. Zjistí, **jak lze diskriminaci prokázat a na koho se může oběť diskriminace (případně oni sami) obrátit**.

## 2. Modelové situace, úkoly

### Diskriminace na soukromém trhu s bydlením

Předložte studujícím následující tři přepisy skutečných telefonických hovorů a nechte je dobrovolníky přehrát. Zeptejte se, kdy došlo k diskriminaci a kdy nikoli.

#### rozhovor č. 1

*Pronájem bytu 2+1 v ulici Pod Lipami, Třebíč*

**Makléř:** Novák, prosím.

**Zájemkyně:** Dobrý den, u telefonu Horváthová. Já bych měla zájem o byt 2+1 na ulici Pod Lipami v Třebíči. Je ještě volný?

**Makléř:** Ano, ten je ještě volný.

**Zájemkyně:** A byla by možná nějaká prohlídka?

**Makléř:** No určitě. Já jsem přeslechl Vaše jméno, paní?

**Zájemkyně:** Jana Horváthová.

**Makléř:** Horváthová?

**Zájemkyně:** Ano.

**Makléř:** Hm... Chci se zeptat, nejste náhodou Romka? Protože pan majitel měl takový požadavek, že Romy nechce, měl s nimi špatnou zkušenost.

**Zájemkyně:** No, jsem Romka a to je nějaká překážka?

**Maklér:** Tak to se omlouvám, protože pan majitel má jasně požadavek, že ne.  
**Zájemkyně:** Dobře no, ale pan majitel mě vůbec nezná a předem mě odsuzuje.  
**Maklér:** Já Vás vůbec neodsuzuju.  
**Zájemkyně:** Vy ne, ale pan majitel.  
**Maklér:** Pan majitel určitě nějaký důvod má. Měl s nimi nějaký incident.  
**Zájemkyně:** Já to respektuju, že nejste majitel, ale prostě je to takové nefér.  
**Maklér:** No, je to nefér. Já s tím nic neudělám, protože pan majitel měl takovou špatnou zkušenost, on jasně řekl, že ne. Já Vám jenom tlumočím.  
**Zájemkyně:** Dobře, chápu, nic se neděje.  
**Maklér:** Je mi to líto. Mějte se hezky, na shledanou.  
**Zájemkyně:** Na shledanou.

## rozhovor č. 2

*Pronájem bytu 3+1 na ulici Hlavní, Česká Lípa*

**Makléřka:** Prosím?  
**Zájemce:** Dobrý den, u telefonu Ferko. Já bych měl zájem o byt 3+1 na ulici Hlavní.  
**Makléřka:** To myslíte ten 70 metrů čtverečních?  
**Zájemce:** Ano, ten. Byla by možná prohlídka?  
**Makléřka:** Ano, já mám prohlídky ve čtvrtek a v pátek.  
**Zájemce:** Dobře. A prosím Vás, já mám takovou špatnou zkušenost, nevdí, že jsem Rom?  
**Makléřka:** To mi nevdí. Spíš jde o to, aby se tam platilo nájemné a ten byt se udržoval. Že jste Rom, to nevdí. Takže kdy můžete přijít na prohlídku?  
**Zájemce:** Ve čtvrtek v deset by se mi to hodilo.  
**Makléřka:** Dobře, tak jsme domluveni. Ve čtvrtek v deset před domem. Adresa je Hlavní 8.  
**Zájemce:** Dobře, děkuji, na shledanou.  
**Makléřka:** Na shledanou.

## rozhovor č. 3

*Pronájem bytu 2+kk na ulici Říční, Kolín*

**Makléřka:** Haló?  
**Zájemce:** Dobrý den, Balog u telefonu. Prosím Vás, Vy nabízíte ten byt 2+kk na ulici Říční?  
**Makléřka:** Ano, ano, nabízím, je stále volný. Kolik by Vás bylo?  
**Zájemce:** Jsme dva. Dva dospělí, žádné děti.  
**Makléřka:** Jo, to by šlo.  
**Zájemce:** A kolik tam je nájem prosím Vás?  
**Makléřka:** Ten byt vychází celkově na osm tisíc korun. Z toho je šest tisíc nájem a dva tisíce záloha na energie. Na začátku se platí kauce ve výši jednoho nájmu.  
**Zájemce:** Dobře. A prosím Vás nebude vadit, že jsem Rom?  
**Makléřka:** Noo, nejsem si jistá. Možná by to majiteli mohlo vadit.  
**Zájemce:** Dobře, děkuji, na shledanou.  
**Makléřka:** Na shledanou.

## řešení

**V prvním případě došlo k diskriminaci, v dalších dvou případech nikoli.** Pokud by v případě třetího rozhovoru následoval telefonát realitního makléře, že majiteli romská etnicita vadí, k diskriminaci by došlo.

Poté, je vhodné, se studujícími probrat následující otázky.

### Může si pronajímatel vybrat nájemce podle jakýchkoli kritérií?

Jakmile pronajímatel nemovitosti **vstoupí do veřejného prostoru**, tj. například vyvěsí inzerát na internet nebo nabízí nemovitost prostřednictvím realitní kanceláře, **musí dodržovat zákaz diskriminace**. Pokud do veřejné nabídky nevstoupí, může si vybrat, koho chce. Antidiskriminační zákon nedopadá na vnitřní přesvědčení nebo myšlení pronajímatele. Dopadá na jeho projevy učiněné navenek vůči druhým osobám (např. inzerce, komunikace a jednání se zájemcem, výběr konkrétního nájemníka). Pokud pronajímatel nabízí bydlení veřejně, tak nesmí znevýhodňovat zájemce o bydlení kvůli jejich rase, etnickému původu či národnosti. Jednání, které znevýhodňuje lidi na základě rasy nebo etnického původu, pošlapává lidskou důstojnost, proto antidiskriminační zákon chápe tato kritéria jako zvláště nepřípustné důvody rozlišování. Pronajímatel veřejně nabízející bydlení dále nesmí znevýhodňovat zájemce o pronájem nemovitosti z důvodu pohlaví (včetně těhotenství, rodičovství či pohlavní identifikace), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, pokud pro takové rozlišování nemá rozumné odůvodnění.

Pokud pronajímatel zadá realitní kanceláři diskriminační požadavek, dopustí se **diskriminace ve formě navádění**.

Je zcela v pořádku, pokud realitní kancelář či pronajímatel zjišťuje příjmovou situaci potenciálního nájemníka, počet osob, které budou v bytě bydlet (z hlediska přiměřenosti k velikosti bytu), případně předchozí platební historii. Tato kritéria nijak nesouvisí se zakázanými diskriminačními důvody.

### Dopustí se realitní kancelář diskriminace, pokud pouze plní přání majitele, že si nepřeje pronajmout byt lidem romského původu, rodinám s dětmi nebo osobám se zdravotním postižením?

Ano, pokud realitní kancelář (nebo realitní makléř/makléřka) odmítne zprostředkovat pronájem jen proto, že je osoba romského původu, pečuje o děti nebo trpí zdravotním postižením, poruší antidiskriminační zákon. Takové jednání je **přímou diskriminací**. Nezáleží na tom, jestli realitní kancelář diskriminuje na základě vlastního rozhodnutí nebo na základě přání pronajímatele.

### Jak se lze bránit diskriminaci na soukromém trhu s byty?

Pokud se diskriminace dopustí podnikatel (realitní kancelář, případně i pronajímatel), může kdokoli podat **podnět České obchodní inspekci**. Diskriminaci může Česká obchodní inspekce pokutovat jako **přestupek**.

Dále se lze diskriminaci bránit podáním **antidiskriminační žaloby k soudu**. Žalovat lze jak pronajímatele, tak realitní kancelář, podle okolností konkrétního případu. Je jasné, že tato cesta pro řadu obětí diskriminace není vůbec jednoduchá. Naštěstí se však již objevily případy, kdy soud přiznal oběti diskriminace na základě romského původu omluvu, finanční kompenzaci a náhradu nákladů řízení. České soudy už se zabývaly jak diskriminací, které

se dopustila realitní kancelář,<sup>25</sup> tak diskriminací pronajímatelem nemovitosti.<sup>26</sup> Přestože přiznané finanční kompenzace (20 a 60 tisíc korun) nejsou závratné, je důležité, že se již naši Romové, kteří byli v soudním řízení o antidiskriminační žalobě úspěšní.

Je možné diskriminaci prokázat utajenou nahrávkou telefonického hovoru?

**Ano**, diskriminaci lze prokázat utajenou nahrávkou telefonického hovoru s realitní makléřkou či pronajímatelem. **Rozhovory týkající se pronájmu bytu totiž neobsahují projevy osobní povahy.**<sup>27</sup>

Je nějaký rozdíl, pokud je diskriminační požadavek sdělen sociálnímu pracovníkovi či pracovníci, který klientům pomáhá sehnat bydlení?

Neměl by v tom být **žádný rozdíl**, protože diskriminace zasahuje do lidské důstojnosti, pokud je sdělena přímo do očí, přes prostředníka nebo i v případě, že je na první pohled skrytá. Ve všech případech dělá z jedince příslušného k určité skupině člověka druhé kategorie. Sociální pracovníci a pracovnice hrají nesmírně důležitou roli při shánění bydlení lidem v obtížné sociální situaci.

### Modelový případ – diskriminace v obecním bydlení<sup>28</sup>

*Paní Anna Horváthová (60 let) bydlí na soukromé ubytovně se svojí dcerou s těžkým zdravotním postižením (40 let) a dvěma vnoučaty (5 a 11 let), které má v pěstounské péči. Za malý plesnivý pokoj platí měsíčně celkem 11 000 Kč. Paní Anna je již ve starobním důchodu a ze všech sil se snaží nalézt pro rodinu lepší bydlení.*

*Paní Anna opakovaně žádala o pronájem městského bytu. Město ji však odmítá zařadit do pořadníku, protože v pravidlech pro pronájem městských bytů je stanovena podmínka, že o městský byt může žádat jen „ekonomicky aktivní osoba, která nemá příjem ze sociálních dávek“. Paní Anna je ze situace zoufalá, proto se obrátila s žádostí o pomoc na sociální pracovníci.*

Zeptejte se studujících, co by paní Anně poradili. Poté můžete prodiskutovat následující otázky.

Je diskriminační podmínka města, že o pronájem bytu mohou žádat jen lidé ekonomicky aktivní, kteří nemají příjem ze sociálních dávek?

Ano, taková podmínka **nepřímo diskriminuje** například starobní, invalidní důchodce nebo rodiče samoživitele na rodičovské dovolené.

Vedle přímé diskriminace, která je zpravidla na první pohled zjevná, antidiskriminační zákon chrání i před diskriminací nepřímou. Tou se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy

25 Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 7. ledna 2016, sp. zn. 1 Co 124/2015.

26 Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 13. listopadu 2015, č. j. 71 Co 164/2015–113.

27 „Osobní povahu – jak z logiky věci plyne – zpravidla nemají projevy, ke kterým dochází při výkonu povolání, při obchodní či veřejné činnosti.“ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. května 2005, č. j. 30 Cdo 64/2004.

28 Ochránce vydal v roce 2020 výzkum Obecní bydlení z pohledu práva na rovné zacházení a role obcí při řešení bytové nouze, dostupný z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/ESO/69-2019-DIS-JMK-vyzkum\\_obecni\\_bydleni.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/69-2019-DIS-JMK-vyzkum_obecni_bydleni.pdf).

na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z důvodu rasy nebo etnického původu, národnosti, pohlaví (včetně rodičovství), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru osoba znevýhodněna oproti ostatním. **Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.**

Podmínka, že o pronájem bytu mohou žádat jen lidé ekonomicky aktivní, kteří nemají příjem ze sociálních dávek, znevýhodňuje hned několik skupin chráněných antidiskriminačním zákonem. Kvůli dané podmínce nemohou prostřednictvím výběrového řízení žádat o byt lidé ve starobním či invalidním důchodu ani osamělí rodiče na rodičovské dovolené. Podmínka je proto **podezřelá z hlediska diskriminace z důvodu věku, zdravotního postižení a pohlaví, kam spadá i rodičovství.** Skutečnost, že tyto osoby nejsou ekonomicky aktivní, nemůže legitimně odůvodnit jejich plošné vyloučení z možnosti žádat o městský byt. Proto se jedná o nepřímou diskriminaci.

Vyloučit z výběrového řízení o městské byty prakticky všechny žadatele pobírající sociální dávky navíc postrádá smysl, protože **existují dávky, které jsou na bydlení přímo určeny** (doplatek a příspěvek na bydlení). Stát tímto způsobem kompenzuje nedostupnost bydlení, které je základní lidskou potřebou. Nadto jak u dávek pomoci v hmotné nouzi, tak v případě dávek státní sociální podpory lze využít institutu **zvláštního příjemce**, případně **přímé úhrady dávek na bydlení pronajímateli** (bez nutnosti souhlasu příjemce dávky). Riziko nezaplacení nájemného se tak v podstatě eliminuje.

#### Jak se lze bránit proti diskriminačním podmínkám pro pronájem obecního bytu?

Dohled nad samostatnou působností obcí, kam bydlení spadá, vykonává **Ministerstvo vnitra,<sup>29</sup> v případě pravidel vydaných městkou částí či obvodem vykonává dohled příslušný magistrát** (pro zjednodušení dále hovoříme jen o ministerstvu, nicméně postup magistrátu je obdobný).

V daném případě může kdokoli podat ministerstvu **podnět k doзору nad pravidly pro pronajímání městských/obecních bytů.** Ministerstvo nedohlídí pouze na dodržování rovného zacházení, ale **dozoruje obecně nezákonnost.<sup>30</sup>** Dozor se vztahuje jen na **vydaná/písemná pravidla.**

Pokud Ministerstvo vnitra shledá rozpor pravidel se zákonem, vyzve obec ke zjednáání nápravy. Nejednají-li příslušný orgán obce nápravu do 60 dnů od doručení výzvy, pozastaví Ministerstvo vnitra výkon pravidel pro pronajímání bytů a současně stanoví obci přiměřenou lhůtu ke zjednáání nápravy. Po tuto dobu nemůže obec podle pravidel postupovat. Pokud ani ve stanovené lhůtě obec nápravu nezjedná, Ministerstvo vnitra podá návrh na zrušení pravidel soudem.

---

29 Konkrétně odbor veřejné správy, dozoru a kontroly Ministerstva vnitra se sídlem náměstí Hrdinů 3, 140 21 Praha 4, telefon: 974 816 411, 974 816 429, e-mail: [odbordk@mvcr.cz](mailto:odbordk@mvcr.cz), web: [www.mvcr.cz/odk](http://www.mvcr.cz/odk).

30 Ustanovení § 124 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Vedle cesty veřejnoprávního dozoru nad samostatnou působností se může oběť diskriminace bránit také **soudní cestou**. Ústavní soud jasně řekl, že pokud by soudy pominuly institut nepřímé diskriminace, jednalo by se o porušení práva na spravedlivý proces.<sup>31</sup>

## Shrnutí

Jakmile je bydlení předmětem **veřejné nabídky**, zákon vyžaduje **dodržování zákazu diskriminace**.

Pokud jedná realitní kancelář na základě diskriminačního zadání majitele nemovitosti, **dopustí se diskriminace oba** (majitel ve formě navádění a realitní kancelář přímé diskriminace).

Zájemce či zájemkyni o bydlení je třeba **posuzovat individuálně**, zejména podle schopnosti pravidelně platit nájem (doložení příjmu), schopnosti udržovat byt v čistotě a přiměřenosti počtu osob velikosti bytu.

**Přítomnost pomáhajícího sociálního pracovníka či pracovnice** může pronajímatele ujistit, že bude mít s kým řešit případné problémy.

Diskriminaci na soukromém trhu s bydlením, které se dopustí podnikatel (realitní kanceláře, ale i někteří pronajímatelé) může pokutovat **Česká obchodní inspekce**, na kterou se může obrátit kdokoli.

Nezákonné podmínky pro přidělení obecního bytu dozoruje odbor dozoru a kontroly **Ministerstva vnitra** (případně **magistrát** u pravidel vydaných městskou částí či obvodem), na které se může rovněž kdokoli obrátit.

Při podezření na diskriminaci v oblasti bydlení lze **podat podnět veřejnému ochránci práv**.<sup>32</sup>

Oběť diskriminace v bydlení se může bránit **antidiskriminační žalobou**. Již existují případy, kdy soudy oběti diskriminace přiznaly omluvu, náhradu nákladů i finanční kompenzaci v desítkách tisíc. Naneštěstí to neřeší potřebu bydlení oběti diskriminace.

---

31 Nález Ústavního soudu ze dne 11. srpna 2015, sp. zn. I. ÚS 1891/13, dostupný z: <https://nalus.usoud.cz/>.

32 Zde najdete leták s užitečnými informacemi: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Rovne-zachazeni.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Rovne-zachazeni.pdf).

# Diskriminace ve vzdělávání

---

## 1. Uvedení do tématu

*Psychologický význam zápisu do první třídy je nesrovnatelný s jakýmikoliv jinými přijímacími řízeními, které člověk během života absolvuje, neboť zde je dítě de facto poprvé konfrontováno s veřejnou institucí, která pro něj reprezentuje stát. Obzvláště pro romské děti, které musí často již v raném věku čelit předsudkům a odsudkům majoritní společnosti, v důsledku čehož jsou mnohem zranitelnější než děti z majority, je téměř životně důležité, aby při svém prvotním kontaktu s touto institucí získaly pocit přijetí a důvěry.*

Okresní soud v Ostravě v rozsudku ze dne 1. března 2017, č. j. 26 C 42/2016<sup>33</sup>

### Jaké znalosti studující získají

Dozví se, že diskriminace ve vzdělávání se týká jak přístupu ke vzdělání, tak podmínek vzdělávání. Zjistí, že je důležité **nenechat se odbýt** ve škole na chodbě či mezi dveřmi, že mohou být nápomocni i jako **doprovod** klientky či klienta. Pokud lze očekávat problémy například při zápisu dítěte do školy, na **rozhovor je dobré se společně předem připravit**. V případě, že preventivní opatření nepomohou, budou studující **vědět, na co mají klienti a klientky nárok a jak se lze dále bránit**.

## 2. Modelová situace, úkoly

*Paní Lenka, zoufalá ze situace, kterou musela spolu se synem Matějem absolvovat, se přišla poradit za sociálním pracovníkem. Z doslechu věděla, že škola v obci, v níž rodina bydlí, je velmi kvalitní. Navíc je to pro Matěje škola spádová. Chtěla ho tam proto přihlásit do první třídy. A to i přesto, že ji někteří lidé v jejím okolí od tohoto kroku zrazovali – myslí si, že je pro Matěje lepší vzdělávat se ve speciální škole. Matěj má totiž autismus.*

*Paní Lenka přišla s Matějem v době zápisu za ředitelem školy, aby se zeptala, zda ho přijme. Když ředitel na chodbě školy zpozoroval Matějovo poněkud zvláštní chování, řekl paní Lence, že má plnou kapacitu. Ta mu odvětila, že pokud Matěje nepřijme, bude s ním muset jezdit každé ráno do speciální školy ve vzdáleném městě. Ředitel uvedl, že ze synova chování vidí, že by ke vzdělávání potřeboval asistenta pedagoga, na toho však škola nemá peníze.*

### Otázky k diskusi

#### Co byste paní Lence poradili?

Pokud by klientka za Vámi přišla ještě před zápisem, pak je především dobré **se na rozhovor s ředitelem školy připravit předem**. A to tím spíše, pokud očekáváte, že ředitel nebude chtít dítě do školy přijmout (např. pokud má dítě zdravotní postižení, je Rom, cizinec, vyznává nějaké menšinové náboženství).

Nejdříve se ujistěte, že **je škola pro dítě spádová**. Tuto informaci můžete najít na webových stránkách města. V zásadě platí, že pokud to je jediná škola v obci, pak je spádová

---

33 Dostupný z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/ESO/5202-2014-BN-rozsudek\\_OS\\_Ostrava.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/5202-2014-BN-rozsudek_OS_Ostrava.pdf).



pro všechny děti, které mají trvalý pobyt v obci. Pokud je ve městě více škol, pak se jejich školské obvody stanovují městskou vyhláškou.

Je vhodné také **zjistit, jak je na tom škola s kapacitou**. Ve školském rejstříku vyhledáte maximální povolený počet žáků jakékoli školy. Faktickou naplněnost pak můžete zjistit na webových stránkách školy (např. ve výročních zprávách) nebo v inspekčních zprávách České školní inspekce. Pokud se Vám informace takto nepodaří zjistit, je dobré se s dotazem obrátit na zřizovatele školy, kterým je většinou obec nebo městská část.

V neposlední řadě je vhodné, aby paní Lenka nešla do školy se synem Matějem sama. Může ji **doprovodit právě sociální pracovník nebo pracovnice**, kteří ji pomohou při komunikaci s ředitelem. Doprovázející osoba navíc může podat **svědectví** o tom, co se ve škole skutečně stalo. Zároveň lze o rozhovoru s ředitelem školy **pořídit záznam** (např. audionahrávku na mobilní telefon).

Paní Lenka by měla **trvat na vydání písemného a odůvodněného rozhodnutí** o Matějově nepřijetí. Klíčové je, nenechat se „odbýt“ mezi dveřmi.

V našem případě přišla Paní Lenka za sociálním pracovníkem až zpětně. Prvně je potřeba zjistit, zda má paní Lenka k dispozici rozhodnutí o nepřijetí. Pokud ne, měla by podat přihlášku. Pokud ano, měla by podat odvolání. Může se také obrátit na kontrolní orgán, kterým je **Česká školní inspekce**. Ta bude zjišťovat, zda ředitel školy postupoval v souladu se zákonem.

Pokud máte podezření na to, že ředitel školy Matěje diskriminoval, může se paní Lenka obrátit na **veřejného ochránce práv** a bránit se podáním **žaloby k soudu** (podrobnosti v odpovědi na následující otázku).

### Vnímáte situaci jako diskriminační? V jaké oblasti života a z jakého důvodu?

Oblasti života, v nichž je diskriminace zakázaná, a diskriminační důvody naleznete v úvodní kapitole.

Situace nastíněná v modelovém případě se týká přijetí do první třídy základní školy. V **přístupu ke vzdělávání** je diskriminace zakázaná.

Máme podezření na to, že ředitel školy odmítl Matěje přijmout do první třídy nikoli kvůli naplněné kapacitě (zástupný důvod), ale kvůli jeho **zdravotnímu postižení** („ředitel ... zpozoroval Matějovo poněkud zvláštní chování ... ze synova chování vidí, že by ke vzdělávání potřeboval asistenta pedagoga“). Ředitel tedy možná Matěje diskriminoval.

O diskriminaci by se nejednalo, pokud by ředitel školy Matěje odmítl z jiného než chráněného důvodu. Například proto, že má skutečně **naplněnou kapacitu školy**.

Diskriminací by nebylo ani takové jednání, pokud by ředitel s Matějem zacházel odlišně kvůli jeho zdravotnímu postižení, ale sledoval by tím legitimní cíl, a způsob, kterým by tohoto cíle chtěl dosáhnout, by byl přiměřený a nezbytný. Příkladem takové situace může být přesazení žáka s oční vadou z poslední lavice, do první lavice, aby lépe viděl na tabuli.

Jak by se paní Lenka a její syn mohli bránit? <sup>34</sup>

Proti rozhodnutí školy se mohou bránit ve **správním řízení**.

Lze také podat stížnost k **České školní inspekci**.

Proti diskriminaci se lze bránit **antidiskriminační žalobou**. Soud pak může rozhodnout o ukončení diskriminace a o odstranění jejích následků (např. zaplacení škody). Také může diskriminující osobě uložit, ať se oběti omluví a zaplatí konkrétní částku za zásah do její důstojnosti.

Oběť diskriminace se může obrátit i na **veřejného ochránce práv**. Ten případ prověří a vyhodnotí, zda k diskriminaci došlo, nebo ne. Zprávu ochránce pak lze použít jako jeden z důkazů v soudním řízení.

**Je relevantní, zda škola je, či není spádová?**

Ano je. Spádová škola totiž přednostně přijímá děti s trvalým pobytem ve školském obvodu, a to až do výše povoleného počtu žáků zapsaného ve školském rejstříku. To fakticky znamená, že **ředitel školy nemůže odmítnout dítě** ani v situaci, pokud již všechny první třídy naplnil. Je totiž rozdíl mezi celkovým povoleným počtem žáků zapsaným ve školském rejstříku (rozhodující pro přijímání žáků do školy) a maximálním počtem dětí, které mohou být v jedné třídě (rozhodující pro jejich rozdělení do tříd). V takové situaci musí ředitel otevřít další třídu.

Za žádných okolností nemůže ředitel přijmout nespádové dítě na úkor dítěte spádového. Pokud má škola přetlak spádových dětí, pak je potřeba se obrátit na **zřizovatele/obec**. Obec totiž musí zajistit podmínky pro plnění povinné školní docházky pro své občany.

**Myslíte, že je možné si vyjádření ředitele školy v podobné situaci (na chodbě školy) nahrát?**

V zásadě platí, že si nelze nahrávat projevy osobní povahy bez souhlasu nahrávané osoby. Pokud se však osoba vyjadřuje v rámci své obchodní nebo veřejné činnosti či při výkonu povolání, **nejde o projev osobní povahy**. Rozhovor s ředitelem školy o přijetí dítěte do první třídy proto nahrát lze i bez vědomí ředitele.

Nahrávka může být často jediným spolehlivým důkazem slovního obtěžování („na naší škole postižené/Romy/homosexuály nechceme“). Nahrávku lze použít ve správním řízení (odvolání proti nepřijetí), přiložit ji k podnětu České školní inspekci nebo jako důkaz v soudním řízení.

**Mohl by ředitel podmínit přijetí Matěje doporučením z pedagogicko-psychologické poradny?**

Nemohl. **Každé dítě má právo se vzdělávat ve své spádové škole** bez ohledu na to, zda má zdravotní postižení. Pokud se zjistí, že má žák či žákyně speciální vzdělávací potřeby, škola rodičům poradí, aby s dítětem navštívili školské poradenské zařízení (pedagogicko-psychologickou poradnu nebo speciálně pedagogické centrum). Poradna dítě vyšetří a doporučí adekvátní úpravu vzdělávání. Podpurným opatřením může být například

---

34 Přehledné informace k problematice školství naleznete v následujícím letáku: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Skolstvi.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Skolstvi.pdf).

pomoc asistenta pedagoga, vzdělávání podle individuálního vzdělávacího plánu nebo použití speciálního výukového softwaru. Může také doporučit vzdělávání žáka ve speciální škole.

**Může ředitel odmítnutí Matěje odůvodnit tím, že by potřeboval asistenta pedagoga?**

Nemůže. Asistenta pedagoga doporučuje školské poradenské zařízení. Přijetí do školy nelze podmínit vyšetřením v poradně ani přiznáním konkrétního podpůrného opatření. Relevantní není ani argument, že škola na asistenta pedagoga nemá peníze. Od září 2016 jsou všechna podpůrná opatření nároková a bezplatná. **Jakmile tedy poradna dítěti doporučí asistenta pedagoga, škola na něj dostane peníze.**

## Shrnutí

Rodič má právo volby školy pro své dítě.

Spádová základní škola má **povinnost dítě přijmout**.

Aby bylo možné dále situaci řešit, je vhodné trvat na vyhotovení odůvodněného písemného rozhodnutí ředitele (mateřské i základní školy), například o nepřijetí.

Lze pořídit **nahrávku** rozhovoru týkajícího se vzdělávání.

Proti rozhodnutí o nepřijetí je možné **podat odvolání** ke krajskému úřadu, ev. následně **podat žalobu**.

Podpora vzdělávání **žáků se speciálními vzdělávacími potřebami + podpůrná opatření** (vč. asistenta pedagoga) jsou **nároková**.<sup>35</sup>

Rozhodující pro umístění dítěte je **doporučení školského poradenského zařízení** (v případě nesouhlasu může žák, zákonný zástupce i škola podat Národnímu pedagogickému institutu žádost o **revizi doporučení**).

**Přednost má vzdělávání žáka v běžné škole.**<sup>36</sup>

Při podezření na diskriminaci dítěte ve škole, se lze obrátit na **Českou školní inspekci**.

---

35 Ustanovení § 16 školského zákona.

36 Ustanovení § 19 odst. 1 vyhlášky č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných.

# Diskriminace v zaměstnání

---

## 1. Uvedení do tématu

*Přístup k zaměstnání a možnost odborného růstu mají pro každého jednotlivce zásadní význam, nikoli jen jako způsob získání obživy, ale rovněž jako důležitý způsob sebeuplatnění a realizace vlastního potenciálu. Osoba, která diskriminuje jednotlivce náležitě do problematické kategorie, jej neoprávněně zbavuje hodnotných možností volby. Možnost takové osoby vést autonomní život je tímto vážně dotčena, neboť důležitý aspekt jejího života je utvářen nikoli jejími vlastními volbami, nýbrž předpojatostí někoho jiného.*

Stanovisko generálního advokáta Poiarese Madura ve věci S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law, C-303/06 Sb. rozh., s. I-05603

Oblast práce a zaměstnání zahrnuje jak přístup k zaměstnání (např. inzerce, výběrová řízení), tak podmínky v zaměstnání (např. odměňování, šikana na pracovišti), i ukončení zaměstnání (např. výpověď, neprodloužení smlouvy na dobu určitou).

### Jaké znalosti studující získají

Získají přehled, že **diskriminace v zaměstnání může spočívat v různých skutcích**, od požadavku na pohlaví v pracovní inzerce přes vtipy o „cigánech“ na pracovišti po výpověď důchodkyni kvůli omlazení kolektivu. Zjistí, **kam je možné se obrátit** a že to v řadě případů mohou učinit sami (upozornění inspekce práce například na diskriminaci v pracovní inzerce nebo systémovou diskriminaci u zaměstnavatele). Někdy může klientům a klientkám sociální práce významně pomoci i **vylepšení životopisu a příprava na pracovní pohovor**. Dále je vhodné klientům **poradit, ať si uchovávají veškerou komunikaci s potenciálním zaměstnavatelem**. Může to napomoci identifikovat okolnosti podezřelé z hlediska diskriminace.

## 2. Modelové situace, úkoly

### Přístup k zaměstnání

Diskriminační může být samotný pracovní inzerát.<sup>37</sup> K diskriminaci může dojít při výběrovém řízení, a to buď kladením „zakázaných“ otázek, nebo odmítnutím kandidáta z diskriminačního důvodu.

### Inzerce

Předložte studujícím následující příklady skutečných (a někdy i pokutovaných) pracovních inzerátů a diskutujte s nimi o tom, zda jsou diskriminační, či nikoli. Zejména je třeba hledat **diskriminační důvod**. Pokud ho studující identifikují, ať se zamyslí nad tím, jestli je k tomu **věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce** a uplatněné požadavky jsou této povaze **přiměřené**.

---

<sup>37</sup> Podrobnější informace naleznete ve Výzkumu veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerce ze dne 15. června 2011, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ, dostupný z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6826>.

- „Dobrý den pánové kuchaři! Hl. minutkového kuchaře do moderně vybavené nerezové kuchyně, kde jdeme s dobou, vaříme současnou gastronomii českou i zahraniční. Nejvhodnější by byl pan kuchař s cca 10letou praxí s výživovými povinnostmi, vařil by srdcem a ne jen pro peníze. Zodpovědný, samostatný se zájmem o mladý kolektiv.“

Diskriminace: ANO (pokuta oblastního inspektorátu práce)

Důvody: pohlaví („pánové“)

Požadavek na pohlaví není věcně odůvodněn povahou vykonávané práce.

Diskuse: Zájem o „mladý kolektiv“ nelze vnímat a priori jako diskriminační kritérium. Zaměstnavatel pouze dává najevo, že na pracovišti je zřejmě větší množství mladších lidí. Nemá to nutně odrazující účinek.

Dále lze otevřít diskusi ohledně užívání generického maskulina. Jeho užívání v pracovní inzerci veřejný ochránce práv aproboval v roce 2011 (generické maskulinum se objevuje i v právních předpisech ČR). Přesto je tento postup kritizován některými jazykovědci a nevládními organizacemi.

V uvedeném inzerátu je ale zřejmé, že užitím výrazu „pánové kuchaři“ zaměstnavatel zřetelně sděluje, pro které pohlaví je pozice určena. Pokud by inzerát poptával kuchaře, aniž by jiným způsobem naznačoval, že je pozice určena jen pro muže, jednalo by se o užití generického maskulina, nikoli o diskriminaci.

- „Pokojské do hotelu v Praze. Praxe podmínkou, věk do 48 let. Práce vhodná pro cizince s trvalým pobytem a občany EU.“

Diskriminace: ANO (pokuta oblastního inspektorátu práce)

Důvody: pohlaví („pokojské“), věk („do 48 let“)

- „Přijmeme barmana a uklízečku do restaurace do 30 let.“

Diskriminace: ANO (pokuta oblastního inspektorátu práce)

Důvody: inspekce pokutovala za věk („do 30 let“), ale je zde i pohlaví

Zaměstnavatel dává jasně najevo, které pohlaví si na uvedené pracovní pozice představuje. Stereotypní představy o genderových rolích nejsou věcný důvodem spočívajícím v povaze vykonávané práce, který by mohl odůvodnit rozdílné zacházení.

- „Hledáme zájemkyně do věku 27 let (kasino).“

Diskriminace: ANO (pokuta oblastního inspektorátu práce)

Důvody: pohlaví („zájemkyně“), věk („27 let“)

- „Hledáme zručné ženy s výborným zrakem do průmyslových hal v Plzni na pozici operátora montážní linky.“

Diskriminace: ANO (pokuta OIP)

Důvody: pohlaví („ženy“)

Diskuse: Kritérium „výborný zrak“ – zhoršený zdravotní stav není nutně vždy zdravotním postižením ve smyslu antidiskriminačního zákona, některé zrakové vady by ale tuto definici naplnit mohly. Nelze jednoznačně říci, že se jedná o diskriminaci – nevíme, zda zaměstnavatel bere v potaz, že zaměstnanec může nosit dioptrické brýle či kontaktní čočky.

- „Hledáme člověka na pozici administrátor/administrátorka. Práce na zkrácený úvazek (home office). Vhodná pro pečující osoby. Angličtina nutná.“

Diskriminace: NE

- „Pozice: modelka pro dámské spodní prádlo. Věk do 30 let. Sportovní postava. Práce na DPP/DPČ. Nástup ihned. Fotografie podmínkou.“

Diskriminace: NE

Diskuse: Pohlaví je požadavkem, který je věcně odůvodněn povahou vykonávané práce. V profesích uměleckého charakteru existuje větší prostor pro rozdílné zacházení a upřednostnění určité skupiny. Lze samozřejmě diskutovat o věku. Pokud se ale podnikatel zaměřuje na mladší lidi, bude ospravedlnitelné, že je bude chtít nalákat reklamou, ve které se „vidí“. Navíc, pokud bychom shledali věkovou podmínku jako diskriminační, pak bychom neumožnili vznik projektům, které chtějí bourat mýty o „kultu těla a krásy“ – např. kampaně se staršími modelkami apod. Pokud bychom totiž neumožnili zaměstnavateli vybrat modelky nižšího věku („do 30 let“), těžko bychom obhájili kritérium vyššího věku (např. nad 50 let) jako legitimní.

- „Specialista operačních rizik. Práce na HPP. Předchozí zkušenosti v oblasti finančního sektoru výhodou. Požadujeme VŠ ekonomického směru a AJ na úrovni B2.“

Diskriminace: NE

## Výběrové řízení

Úvodem můžete pustit následující video a probrat se studujícími, co je na něm špatně.

„Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným! (verze 1)“ Gender Studies, dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=Lp5XBI1Xixk>.

Otázky vhodné k následné diskuzi:

## Na co se zaměstnavatel nesmí při pohovoru ptát?

Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se **národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace**, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, **dále informace, které odporují dobrým mravům**

a **osobní údaje**, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.<sup>38</sup>

Znamená to, že časté dotazy na plánované rodičovství či počet dětí jsou v rozporu s pracovněprávními předpisy a nadto představují **diskriminaci ve formě obtěžování z důvodu rodičovství**. Diskriminace z důvodu pohlaví totiž zahrnuje i diskriminační důvod rodičovství.

Znevýhodnění na základě některých dalších charakteristik jako například majetek, trestní minulost či politické přesvědčení sice není diskriminací, nicméně rovněž odporuje pracovněprávním předpisům.

Trestní bezúhonnosti jako podmínce pro přijetí do zaměstnání se ochránce v minulosti věnoval podrobněji.<sup>39</sup>

### Jaké informace tedy zaměstnavatel může vyžadovat?

Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci nebo od jiných osob **jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy**.<sup>40</sup>

### Může zaměstnavatel stanovit pro uchazeče věkovou hranici?

**Zaměstnavatel nikoli**. Zpravidla pro fyzicky náročná povolání mohou **právní předpisy** stanovit věkovou hranici. Ta ale musí být vždy **přiměřená a legitimně odůvodněná**; hranice mezi tím, kdy se jedná o diskriminaci a kdy o přípustné rozdílné zacházení, je totiž velmi tenká. O tom svědčí rozdílné závěry Soudního dvora Evropské unie ohledně věkové hranice pro hasiče a policisty.<sup>41</sup>

U naprosté většiny zaměstnání bude třeba **fyzické schopnosti posuzovat u každého jednotlivého uchazeče** a plošná věková hranice neobstojí. Například podle veřejného ochránce práv odmítnutí uchazeče o práci řidiče speciálního vozidla nad 7,5 tuny s pouhým odkazem na jeho vyšší věk (62 let) představuje přímou diskriminaci. Fyzická kondice zaměstnance je sice pro danou práci legitimním požadavkem, ale je třeba ji hodnotit na základě objektivních ukazatelů u konkrétního uchazeče.<sup>42</sup>

---

38 Ustanovení § 12 odst. 2 zákona zaměstnanosti.

39 Doporučení ochránce k požadavku výpisu z rejstříku trestů jako určujícím kritériu pro přijetí do zaměstnání ze dne 22. dubna 2011, sp. zn. 30/2010/DIS/LO, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2490>.

40 Ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce.

41 Soudní dvůr EU shledal přiměřenou věkovou hranici 30 let pro zaměstnance střední technické složky hasičského sboru. Soudní dvůr konstatoval, že cíl zabezpečení operační schopnosti sboru profesionálních hasičů je legitimní. Blíže viz rozsudek Soudního dvora ze dne 12. ledna 2010 ve věci C-229/08, Colin Wolf v. Stadt Frankfurt am Main. Naproti tomu Soudní dvůr označil za diskriminační věkovou hranici 30 let stanovenou ve španělské právní úpravě. Dospěl k závěru, že úkoly svěřené příslušníkům místní policie nevyžadují tak vysoké fyzické schopnosti v porovnání s hasiči. Blíže viz rozsudek Soudního dvora ze dne 13. listopadu 2014 ve věci C-416/13, Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo.

42 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 17. února 2012 sp. zn. 1999/2011/DIS/AHŘ, dostupné z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1202>.

## Podmínky v zaměstnání

### Sladování osobního a rodinného života<sup>43</sup>

Téma lze uvést krátkým videem:

„Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným! (verze 2)“ Gender Studies, dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=PQnyoeWilGM>.

Otázky vhodné k následné diskusi:

### Musí zaměstnavatel vyhovět žádosti rodiče o úpravu pracovní doby?

Ve většině případů ano. Pokud zaměstnanec či zaměstnankyně pečuje o dítě mladší 15 let nebo o osobu závislou ve II. až IV. stupni,<sup>44</sup> má **nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby**, pokud tomu nebrání **vážné provozní důvody**.<sup>45</sup>

K žádosti dokládá pouze to, že pečuje.

### Co jsou vážné provozní důvody?

### Znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu zaměstnavatele.<sup>46</sup>

Co dělat, když zaměstnavatel žádost o úpravu pracovní doby odmítne bez dostatečného odůvodnění?

**Podat písemnou stížnost** zaměstnavateli, případně podnět **inspektorátu práce**.

### Má zaměstnavatel povinnost umožnit mi práci z jiného místa (home office)?

Nemá, **je to na jeho uvážení**. Zaměstnavatel by měl v podobných případech postupovat stejně, tj. dodržovat zásadu **rovného zacházení se všemi zaměstnanci**.

### Modelový případ – šikana na pracovišti<sup>47</sup>

*Pan Roman Lakatoš pracuje jako administrativní pracovník v pojišťovně. Všiml si, že jeho kolega z kanceláře nosí tričko Thor Steinar i další módní značky obvyklé u sympatizantů s neonacistickou scénou. Začal také často narážet na romský původ pana Romana, často mu vypráví vtipy „o cigánech“. Pan Roman se jim nesměje a zdvořile ho požádal, aby toho nechal. Má z kolegy docela strach. Kolega si do práce přinesl knihu Mein Kampf, kterou vystavil na svůj pracovní stůl tak, aby na ni pan Roman dobře viděl.*

---

43 Informace jsou shrnuty také v následujícím letáku:

[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Sladovani-v-pracovnim-pomeru.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Sladovani-v-pracovnim-pomeru.pdf).

44 Co znamenají jednotlivé stupně závislosti, naleznete například v letáku:

[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Prispevek-na-peci.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Prispevek-na-peci.pdf).

45 Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce.

46 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

47 Užitečné informace k šikaně na pracovišti naleznete také v letáku *Šikana v práci*, dostupného z:

[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Sikana-na-pracovisti.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Sikana-na-pracovisti.pdf), a letáku *Desatero: Jak pomoci oběti šikany v práci*, dostupného z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Sikana-na-pracovisti\\_rady.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Sikana-na-pracovisti_rady.pdf).



*Pan Roman zašel za svým nadřízeným a na jednání kolegy si stěžoval. Vzhledem k tomu, že se panu Romanovi za poslední rok také zhoršila artróza v kolenou, požádal svého nadřízeného rovněž o to, aby ho přemístil do kanceláře v přízemí, aby nemusel do schodů. Nadřízený jeho žádost neschválil a problémy s kolegou zlehčoval.*

*Když se jeho kolega radoval z mimořádných novoročních odměn, pan Roman žádné nedostal. Myslí si, že je to proto, že „dělal problémy“.*

*Pan Roman si neví rady. Obrátil se proto s žádostí o radu na sociální pracovníci, která mu v minulosti pomohla sehnat bydlení. Co byste klientovi poradili, kdybyste byli na místě sociální pracovnice?*

Proberte se studujícími následující otázky.

**Které okamžiky v případě považujete za podezřelé z hlediska diskriminace?**

1. vtipy „o cigánech“, narážky na romský původ, Mein Kampf

– Jde o diskriminaci z důvodu etnického původu ve formě **obtěžování**.

2. žádost o přemístění do kanceláře v přízemí kvůli artróze

– Artróza naplní definici zdravotního postižení podle antidiskriminačního zákona.<sup>48</sup> Může se jednat o **nepřímou diskriminaci spočívající v nepřijetí přiměřeného opatření pro osobu se zdravotním postižením**.

3. nepřiznání mimořádných odměn

– Pokud by nepřiznání odměn skutečně nesouviselo s pracovními výkony, ale bylo odvetnou reakcí na stížnosti na diskriminaci, jednalo by se o diskriminaci ve formě **pronásledování**.<sup>49</sup> Nezáleží na tom, zda se primární diskriminace (obtěžování, nepřímá diskriminace) potvrdí, či nikoli. Pokud by zaměstnavatel znevýhodnil pana Romana proto, že si na diskriminaci stěžoval, dopustil by se pronásledování vždy.

**Jak poznám, že již nejde o nevinné pošťuchování, ale o diskriminaci ve formě obtěžování?**

Každou podezřelou situaci je třeba **posuzovat individuálně**. V případě pana Romana šlo o obtěžování natolik intenzivní, že lze uvažovat i nad trestněprávním postihem jeho kolegy, přinejmenším v přestupkovém (správním) řízení.

Níže naleznete některá vodítka, podle nichž můžete intenzitu obtěžování posuzovat.

**Objektivní prvek** – tj. zda je rozumné předpokládat, že by běžná osoba v postavení oběti pociťovala určité jednání jako nežádoucí.

---

48 Podle ustanovení § 5 odst. 6 antidiskriminačního zákona „se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“

49 Ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona: „Pronásledováním se rozumí nepřiznivě zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.“

**Subjektivní prvek** – tj. individuální prožitek: pokud by jednání běžná osoba nepovažovala za obtěžování, nicméně konkrétní adresát dává najevo, že jednání považuje za nevhodné, může dlouhodobé opakování jednání naplnit podstatu obtěžování.

Obtěžování tak předpokládá jistou extenzivní či intenzivní kvalitu jednání majícího znaky obtěžování.

- **Extenzivní** – projevuje se časovým rozsahem (tj. opakovaným jednáním)
- **Intenzivní** – představuje zvláště závažný jednorázový akt

### Musí zaměstnavatel vyjít zaměstnanci se zdravotním postižením vstříc?

Pokud to pro něj není nepřiměřeně zatěžující (zejména finančně), tak ano.

Antidiskriminační zákon upravuje **zvláštní definici nepřímé diskriminace lidí se zdravotním postižením**. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.<sup>50</sup>

Zaměstnavatelé a poskytovatelé služeb určených veřejnosti tak mají zvláštní povinnosti ve vztahu k lidem se zdravotním postižením. **Přiměřená opatření by typicky měla být individualizovaná** – šitá na míru konkrétnímu člověku se zdravotním postižením a mohou se objevovat v různých podobách.

### Jak se může klient bránit?

Pokud nelze vyřešit spor smírně (např. prostřednictvím mediace), je možné podat podnět příslušnému kontrolnímu orgánu, kterým je na poli práce a zaměstnání **inspekce práce**. Lze se také obrátit s podnětem na **veřejného ochránce práv**.

Individuálních nároků se však oběť diskriminace může domáhat pouze u **soudu**. Konkrétně může požadovat ukončení diskriminačního jednání, odstranění jeho následků, poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (např. omluva) a náhradu způsobené újmy v penězích. Diskriminace se dopouští **zaměstnavatel**, který má **povinnost zajišťovat rovné zacházení na pracovišti**.

Ve vztahu ke konkrétnímu kolegovi může podat žalobu na **ochranu osobnosti, případně i trestní oznámení** (záleží na intenzitě jednání).

---

<sup>50</sup> Ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

## Ukončení zaměstnání<sup>51</sup>

### Modelový případ – výpověď pro nadbytečnost

*Paní Věra Čermáková a paní Zora Pokorná jsou kolegyně a kamarádky z práce, obě pracovaly dlouhé roky jako vyšší soudní úřednice na okresním soudu. Na soudu pracovaly i po dovršení věku, kdy jim vznikl nárok na starobní důchod. Jednoho dne je místopředseda soudu pozval do své kanceláře. Informoval je, že přišlo málo peněz na platy, a proto z krajského soudu přišel pokyn, aby se okresní soud zbavil všech pracujících důchodců. Následně paní Věře i paní Zoře předložil dohodu o skončení pracovního poměru. Ani jedna dohodu nepodepsala. Paní Věra uvedla, že její manžel ještě důchodového věku nedosáhl a marně hledá zaměstnání, hlavním zdrojem jejich příjmu je tak její plat. Paní Zora místopředsedovi argumentovala, že je po onkologické léčbě a lékaři jí doporučili, aby ještě zůstala v práci, protože jí to prospívá. Obě požádaly místopředsedu soudu, aby mohly v zaměstnání zůstat ještě jeden rok. Místopředseda soudu je k podpisu dohody přemlouval a hrozil, že je bude přemísťovat z oddělení na oddělení, dokud neodejdou z vlastní vůle, nebo jim dá výpověď. Doslova jim řekl: „Přece nechcete dělat až do smrti, máte důchod, tak zůstaňte doma.“*

*Vzápětí dostaly obě vyšší soudní úřednice výpověď pro nadbytečnost. Ve výpovědi zaměstnavatel uvedl pouze tolik, že nadbytečnost vznikla v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti dvou míst vyššího soudního úředníka. Podle paní Věry a paní Zory výpověď obdržela kromě nich další kolegyně vyššího věku, která také nepřistoupila na dohodu o skončení pracovního poměru. K dohodě pak přistoupily další zaměstnankyně – pracující důchodkyně, některé pod nátlakem, některé dobrovolně. Následně paní Věra našla na oficiálních stránkách soudu inzerát, že okresní soud vyhlásil výběrové řízení na pozici vyššího soudního úředníka. Její pracovní smlouva umožňovala, aby ji případně zaměstnavatel přeřadil na jiný úsek, proto nerozumí tomu, proč musela dostat výpověď. Ona i paní Zora vyjádřily s výpovědí písemně nesouhlas; zaměstnavatel ale nijak nereagoval. Paní Zora se šla poradit se sociálním pracovníkem.*

**Staly se paní Věra a paní Zora oběťmi diskriminace? Pokud ano, z jakého důvodu, o jakou formu diskriminace šlo a kdo se diskriminace dopustil (koho by mohly žalovat)?**

Ano, jednalo se o **přímou diskriminaci** z důvodu **věku**. Mohly by žalovat svého zaměstnavatele. Do dvou měsíců od skončení pracovního poměru mohou podat **žalobu na neplatnost výpovědi**. Případně mohou podat také **antidiskriminační žalobu** (nemajetkové nároky – např. omluva se nepromlčují, finanční nároky – např. náhrada za nemajetkovou újmu v penězích se promlčují ve tříleté lhůtě).

Daný případ je inspirovaný skutečným případem. Jedna ze soudních úřednic se obrátila na soud a soudní spor vyhrála. Soud její výpověď prohlásil za neplatnou kvůli diskriminaci z důvodu věku.<sup>52</sup>

---

51 Další informace ke skončení pracovního poměru naleznete v letáku:

[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Skonceni-pracovniho-pomeru.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Skonceni-pracovniho-pomeru.pdf).

52 Rozsudek Okresního soudu v Blansku ze dne 26. 7. 2017, sp. zn. 12 C 374/2015, dostupný z:

[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/ESO/Rozsudek\\_12C\\_374\\_2015.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/Rozsudek_12C_374_2015.pdf); rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 13. 3. 2019, sp. zn. 49 Co 367/2017, dostupný z:

Který státní orgán by se věcí měl/mohl zabývat?

### **Inspekce práce a veřejný ochránce práv.**

Může si zaměstnavatel bez omezení vybrat, který zaměstnanec či zaměstnankyně jsou nadbyteční? Může zohlednit nárok na starobní důchod?

Zaměstnavatel může zvolit nadbytečné zaměstnance, ale musí přitom dodržovat zákaz diskriminace. Jinými slovy, pro **výběr nesmí použít chráněná kritéria** (diskriminační důvody). Vznik nároku na starobní důchod je jednoznačně spjat s vyšším věkem, proto takové kritérium zohlednit nemůže. Snaha o omlazení pracovního kolektivu nemůže takové jednání ospravedlnit.

## Shrnutí

Diskriminační inzeráty je vhodné **oznamovat** inspekci práce.

Klientovi může pomoci rada, jak **napsat životopis** (co uvádět neuvádět) – případně zprostředkování služeb, kde se to klient může naučit.

Sociální pracovník či pracovnice může klienta připravit na pohovor (**probrat s ním přípustné a „zakázané“ otázky**).

**Systémové odmítání** uchazečů a uchazeček s diskriminačním znakem může kdokoli oznámit inspekci práce.

Odmítnutí klientů a možnou diskriminaci je třeba řešit **neprodleně** (v rádech dnů a týdnů).

I **obtěžování na pracovišti, pronásledování či například nerovné odměňování** mohou za určitých okolností představovat zakázanou diskriminaci. Lze podat podnět orgánu inspekce práce, veřejnému ochránci práv a také se bránit antidiskriminační žalobou.

Zaměstnavatel má **povinnost vyjít přiměřeně vstříc** individuálním potřebám zaměstnanců a zaměstnankyň se zdravotním postižením, jinak se dopustí nepřímé diskriminace.

**Žalobu na neplatnost výpovědi** lze podat do **dvou měsíců** od skončení pracovního poměru.

---

[https://ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/ESO/Rozsudek\\_KS\\_Brno\\_c.\\_j.\\_49\\_Co\\_367\\_2017-397.pdf](https://ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/Rozsudek_KS_Brno_c._j._49_Co_367_2017-397.pdf), usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2662/2019, dostupný z: [https://ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/ESO/Rozsudek\\_NS\\_c.\\_j.\\_21\\_Cdo\\_2662\\_2019-458.pdf](https://ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/Rozsudek_NS_c._j._21_Cdo_2662_2019-458.pdf).

# Diskriminace ve zdravotní péči

---

## 1. Uvedení do tématu

*Lékař má právo odmítnout pacienta či pacientku pouze z důvodů vymezených zákonem, nemůže se přitom rozhodnout až při osobním kontaktu s pacientem či pacientkou, zda je přijme k registraci.*

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 23. května 2012 sp. zn. 67/2012/DIS/JKV<sup>53</sup>

### Jaké znalosti studující získají

Zjistí, **jak postupovat**, pokud jejich klienti či klientky jsou diskriminováni v přístupu ke zdravotní péči (případně mají i jiné výhrady k poskytování zdravotních služeb). Dozví se, že **zdravotnické zařízení (lékařka či lékař) může pacienta odmítnout jen ze zákonem vymezených důvodů a musí o tom vydat písemnou zprávu**. Porušení každého z těchto pravidel je **přestupkem**, za který může dostat zdravotnické zařízení **pokutu** (zpravidla od krajského úřadu). Sociální pracovníci a pracovníci mohou být nápomocni jako **doprovod pacientů** (klientů sociální práce), mohou **upozornit na jejich práva, případně potřeby**, pokud se jedná například o pacienty s mentálním postižením. Dále se dozví, že na **neetické jednání lékaře si mohou stěžovat u profesních komor** a na **zdravotní pojišťovnu Ministerstvu zdravotnictví**.

## 2. Modelová situace, úkoly

### Modelový případ – zubařka

*Pan Milan Růžička potřeboval zubaře, a tak se nejprve telefonicky objednal k návštěvě. Na místě jej ale zubní lékařka odmítla s odůvodněním, že neregistruje nové dospělé pacienty, ve výjimečných případech registruje děti. Pan Milan se domnívá, že skutečným důvodem odmítnutí je jeho romský původ.*

*Po tomto incidentu se pan Milan obrátil na neziskovou organizaci. Následně byl proveden tzv. situační testing. Manželka pana Milana (paní Marie, rovněž romského původu) telefonicky kontaktovala ordinaci stejné zubní lékařky, aby se objednala na prohlídku. Zdravotní sestra s ní domluvila termín návštěvy. Když se paní Marie dostavila do ordinace, zdravotní sestra jí sdělila, že telefonické objednání je pouze předběžné a zubní lékařka se až na místě rozhoduje, které pacienty si vybere. Zubařka následně uvedla, že nové dospělé pacienty registruje pouze výjimečně a paní Marii také odmítla, ačkoliv při telefonickém objednání jí svůj věk řekla. Konverzace mezi zubní lékařkou a paní Marií na místě byla nahrávána kamerou skrytou v igelitové tašce.*

*Následně zubní ordinaci telefonicky kontaktoval zaměstnanec neziskové organizace, který není Rom, a domluvil si termín schůzky. I o těchto krocích existují videonahrávky. Pracovník neziskové organizace se následně dostavil k ošetření a zubní lékařka ho prohlédla. O této prohlídce již nebyl proveden žádný záznam. O tom, že se ze strany zubní lékařky jedná o dlouhodobou a soustavnou praxi svědčila skutečnost, že se u ní v přibližně stejném období*

---

53 Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1472>.

*pokusil registrovat jeden z romských pracovníků neziskové organizace, kterého taktéž odmítla.*

### Jaká práva má pojištěnec a pacient?

Podle zákona o zdravotních službách<sup>54</sup> má pacient právo **zvolit si svobodně lékaře**. Ten ho může **odmítnout jen ze zákonem daných důvodů**, kterými jsou:

- kapacitní důvody,
- velká vzdálenost bydliště pacienta,
- pacient není pojištěncem zdravotní pojišťovny, se kterou má lékař uzavřenou smlouvu.<sup>55</sup>

Pokud lékař pacienta odmítne, musí o tom vydat **písemnou zprávu**, kde uvede důvody, proč se tak stalo.<sup>56</sup> Pokud tak neučiní, vystavuje se riziku pokuty, kterou mu může uložit krajský úřad jako orgán, který mu udělil oprávnění k poskytování zdravotních služeb.<sup>57</sup>

Pojištěnec má právo na **výběr lékaře z okruhu těch, kteří mají s pojišťovnou uzavřenou smlouvu**.<sup>58</sup> Má také právo na to, aby zdravotní péče, kterou potřebuje, byla **časově a místně dostupná**.<sup>59</sup> Toto právo má garantovat **pojišťovna**.<sup>60</sup>

### Jak byste posoudili situaci pana Milana a paní Marie z hlediska antidiskriminačního práva? Jedná se o diskriminaci, případně v jaké formě?

Odmítnutí poskytnout zdravotní službu, protože je pacient romského původu, je **přímou diskriminací**. Tzv. diskriminačním důvodem je v tomto případě etnický původ a chráněnou oblastí je přístup ke zdravotní péči.

### Kdo bude vůči paní Marii a panu Milanovi ve srovnatelné situaci? (viz test diskriminace v úvodní kapitole)

Ostatní pacienti, kteří nejsou romského původu.

---

54 Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů.

55 Ustanovení § 48 odst. 1 zákona o zdravotnických službách.

56 Ustanovení § 48 odst. 5 zákona o zdravotních službách.

57 Ustanovení § 117 odst. 3 zákona o zdravotních službách.

58 Ustanovení § 11 odst. 1 písm. b) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

59 Ustanovení § 11 odst. 1 písm. c) zákona o veřejném zdravotním pojištění.

60 Zdravotní pojišťovna se dopustí přestupku tím, že nezajistí svým pojištěncům poskytování hrazených služeb včetně jejich místní a časové dostupnosti (pokuta až 10 000 000 Kč, k projednání příslušné Ministerstvo zdravotnictví).

## Lze použít utajenou nahrávku jako důkaz ve správním řízení nebo v soudním řízení?

Ano, situace je obdobná jako u telefonického hovoru týkajícího se pronájmu bytu. **Rozhovory mezi lékařem a pacientem týkající se poskytování zdravotní péče totiž neobsahují projevy osobní povahy.**<sup>61</sup>

Jaké jsou tedy možnosti, pokud klienta sociální práce lékař odmítne a klient je přesvědčen, že je to proto, že je romského původu, má zdravotní postižení nebo je třeba homosexuál?

Vždy je dobré podepřít svá tvrzení důkazy. Obstarání důkazů je v obdobných případech většinou složité. Lze si průběh jednání nahrát na skrytou kameru nebo diktafon. Takové důkazy jsou dobré nejenom pro vyjednávání s lékařem, ale také jako podklad pro vyřizování stížnosti nebo pro případný soudní spor.

Ať se klient nejprve sám pokusí nebo prostřednictvím sociálního pracovníka či pracovnice s lékařem dohodnout po **dobrém** (poukaz na práva pacienta, osvětlit specifické potřeby v případě pacienta např. s mentálním postižením atp.). Je vhodné výslovně **trvat na vydání písemné zprávy o odmítnutí a důvodech proč**. Lze argumentovat tím, že je klient potřebuje pro zdravotní pojišťovnu, která má povinnost zajistit dostupné zdravotní služby. Pokud tyto cesty selžou, nezbyvá než podat **oficiální stížnost**. V první řadě k rukám ředitele nemocnice nebo samotného lékaře (zubař, ženský lékař, jiný odborný lékař) a pokud s vyřízením stížnosti nebude klient spokojen, může se obrátit na krajský úřad, který vydal lékaři/nemocnici povolení k poskytování zdravotních služeb. A pokud ho neuspokojí ani krajský úřad, může napsat veřejnému ochránci práv.<sup>62</sup>

## Shrnutí

Pokud lékař odmítá někoho přijmout do péče, musí o tom podle zákona vydat **písemnou zprávu**, kde uvede důvody odmítnutí. Pokud tak neučiní, může ho pacient o zprávu požádat s tím, že zprávu potřebuje pro zdravotní pojišťovnu, aby mu pomohla najít jiného lékaře.

Je vhodné poukázat na práva pacienta, osvětlit specifické potřeby v případě pacienta např. s mentálním postižením.

V případě nespokojenosti s poskytováním (případně i neposkytnutím) zdravotnických služeb je možné podat **oficiální písemnou stížnost**; adresátem stížnosti bude typicky vedoucí/ředitel zdravotnického zařízení.

Pokud stížnost nepomůže, může se klient či klientka obrátit se **stížností zpravidla na krajský úřad**. Postup úřadu může případně prošetřit **veřejný ochránce práv**.

Lze se obrátit také na **zdravotní pojišťovnu** (pokud nekoná, tak na **Ministerstvo zdravotnictví**).

---

61 „Osobní povahu – jak z logiky věci plyne – zpravidla nemají projevy, ke kterým dochází při výkonu povolání, při obchodní či veřejné činnosti.“ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. května 2005, č. j. 30 Cdo 64/2004.

62 Užitečné informace naleznete také v následujícím letáku:

[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Zdravotnictvi-stiznosti.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Zdravotnictvi-stiznosti.pdf).

Na neetické či neodborné jednání lékaře si lze do jednoho roku od události stěžovat u **profesní komory** (Česká lékařská komora, Česká stomatologická komora).

Oběť diskriminace se také může obrátit na **soud** s žalobou.



# Rovný přístup ke zboží a službám

---

## 1. Uvedení do tématu

*Jakákoliv diskriminace z důvodů rasy, pohlaví nebo národnosti automaticky představuje rozpor s dobrými mravy. Nelze se totiž domnívat, že by existovala diskriminace z důvodů rasy, pohlaví nebo národnosti, kterou by bylo možné považovat za souladnou s dobrými mravy. Naopak, pokud správní orgán shledá, že reklama obsahuje diskriminaci na základě některého z uvedených důvodů, musí takovou reklamu vždy považovat za rozpornou s dobrými mravy.*

Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 15. října 2013, č. j. 1 As 46/2013-44<sup>63</sup>

Oblast zboží a služeb je velmi široká, spadají sem například obchody, restaurace, zábava, přeprava, volnočasové aktivity, banky, pojišťovny, pošta nebo ubytování.

### Jaké znalosti studující získají

Dokáží rozpoznat diskriminaci v oblasti zboží a služeb. Podobně jako v jiných oblastech zjistí, kdy je vhodné **informovat** klienta či klientku, že se jedná o diskriminaci, i když „tak to přece chodí“, a že je možné se bránit. Ve vhodných případech mohou poskytnout klientovi či klientce **informovaný doprovod**. Uvědomí si, že incident spočívající například v odmítnutí poskytnutí zboží či služeb je třeba **řešit bezprostředně**. Budou schopni **nastítnit možnosti řešení** (kam se obrátit) a možnost pořízení nahrávky jako důkazu, případně **pomoci klientovi či klientce s podáním** ke kontrolnímu orgánu (pozor na úskalí, viz poslední kapitola příručky).

## 2. Modelové situace, úkoly

Proberte se studujícími následující modelové případy inspirované skutečnými případy, kterými se ombudsman zabýval. Ať si představí, že jsou v roli sociálního pracovníka či pracovnice a přišel za nimi s daným problémem klient či klientka. Za každým případem následuje několik otázek k diskusi.

### Modelový případ – „Ukaž tašku!“

*Paní Alena šla s kamarádkami na nákup do svého oblíbeného řetězce s oblečením. Vyzkoušela mnoho kusů oblečení a konzultovala svůj výběr s kamarádkami, dokud nenašla takové kousky, které jí opravdu skvěle sedly. U pokladny vše zaplatila. Jaké bylo její překvapení, když ji i její kamarádky u východu z obchodu zadržela ostraha a neurvale žádala, aby předložily své tašky k nahlédnutí, jestli něco neukradly. Po ostatních zákaznících procházejících kolem ochranka přitom žádnou kontrolu nevyžadovala. Paní Aleně se v tomto obchodě nikdy dříve nic takového nestalo. Domnívá se, že se tak tentokrát stalo proto, že její dnešní společnice při nákupu jsou romského původu.*

---

63 Dostupné z: [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz).

Jedná se o diskriminaci? Pokud ano, v jaké formě a ve vztahu ke komu? Změnila by se situace, kdyby paní Alena sama také vypadala jako Romka?

Pokud by ostraha kontrolovala ve zvýšené míře osoby romského původu, dopustila by se **přímé diskriminace** z důvodu etnického původu při poskytování zboží a služeb. Hrubé či urážlivé jednání ostrahy při žádosti o nahlédnutí do tašky by mohlo představovat diskriminaci ve formě **obtěžování** – záleželo by na intenzitě.

Pokud byla paní Alena znevýhodněna spolu se svými romskými kamarádkami z důvodu jejich etnického původu, stala se obětí diskriminace také, ale v **odvozené formě**. Soudní dvůr Evropské unie totiž rozhodl, že použití zásady rovného zacházení není omezeno pouze na osoby, které samy nesou chráněnou osobní vlastnost.<sup>64</sup>

Kdyby paní Alena sice nebyla romského původu, ale vypadala jako Romka a někdo ji proto diskriminoval, náležela by jí stejná ochrana, jako kdyby Romka skutečně byla. Zákon totiž chrání i před **diskriminací na základě domnělého důvodu**<sup>65</sup> (diskriminující se mylně domnívá, že je osoba romského původu, vyššího věku, menšinové sexuální orientace a podobně).

Co byste paní Aleně a jejím kamarádkám poradili?

Kromě podání **žaloby k soudu** se mohou obrátit na **Českou obchodní inspekci**, která může diskriminaci spotřebitele pokutovat. Česká obchodní inspekce k prokázání diskriminace může případně využít inspektory a inspektorky romského původu (či přizvané osoby), které mohou diskriminační praxi ostrahy v obchodě ověřit.

#### Modelový případ – „Zákaz vstupu se psy.“

*Pan Petr je osobou s vážným zdravotním postižením a využívá pomoci asistenčního psa. Chtěl se s přáteli naobědvat v restauraci, ale číšník mu oznámil, že do podniku mají všichni psi vstup zakázán kvůli hygienickým normám a taky kvůli bezpečnosti a komfortu ostatních hostů. Pes je jen zvíře a mohl by někoho pokousat.*

Jedná se o diskriminaci (oblast, důvod, forma)? Změnila by se situace, pokud by číšník psovi vstup povolil, ale jen s náhubkem?<sup>66</sup>

Ano, jednalo by se o **nepřímou diskriminaci** z důvodu **zdravotního postižení** v přístupu ke službám.

Bezvýjimečný zákaz vstupu psů znamená zákaz vstupu i osobám, které využívají vodící nebo asistenční psy. **Pes se speciálním výcvikem je nedílnou součástí osoby se zdravotním**

---

64 Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 7. 2008, *S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law*, C-303/06 Sb. rozh., s. I-05603; rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 7. 2015, "*ČEZ Razpredelenie Bulgaria*" AD v. *Komisia za zaštita ot diskriminacia*, C-83/14.

65 Ustanovení § 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona.

66 Více k tématu najdete v Doporučení veřejného ochránce práv pro přístup vodících a asistenčních psů do veřejných prostor ze dne 10. srpna 2010, sp. zn. 31/2010/DIS/JKV, dostupného z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2682>; a také v letáku Vodící a asistenční psi: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Vodici-a-asistencni-psi.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Vodici-a-asistencni-psi.pdf).

**postížením, proto mu nelze zamezovat vstup do prostor**, kam mají přístup osoby bez postížení, a to ani v případě, že není opatřen náhubkem.

Asistenční pes může pomáhat člověku s postížením také tím, že mu podává předměty. Povolení vstupu psa do restaurace pouze s náhubkem mu tak znemožňuje plnit jeho úkoly a je rovněž diskriminační. Právě speciální výcvik psa zaručuje, že nikoho nepokouše.

Co byste Petrovi poradili? Kam by se mohl případně obrátit?

Bylo by vhodné podat **podnět České obchodní inspekci a veřejnému ochránci práv**, individuálních nároků se pan Petr může domáhat soudně.

Modelový případ – „Můžeš si to sníst třeba v šatně.“

*Ředitelka základní školy nechce přijmout k povinné školní docházce Michala s odůvodněním, že Michal má celiakii a školní jídelna, která denně vaří cca 200 obědů, nemá dostatečnou kapacitu na přípravu speciální stravy bez lepku.*

*Michalova maminka tedy navrhla, že si Michal může každé ráno nosit vlastní oběd v krabičce a postačí, když mu jídlo v kuchyni schovají do ledničky, aby se nezkazilo, a v poledne ohřejí. I to však ředitelka školy odmítla, protože takové jídlo musí být skladováno a připravováno odděleně údajně kvůli hygienickým předpisům.*

*Na matčino naléhání ředitelka nakonec souhlasila s tím, že Michalovo jídlo v krabičce bude uskladněno zvlášť v chladničce ve sborovně a ve školní kuchyni mu ho ohřejí, ale sníst si to musí mimo společnou jídelnu kvůli riziku kontaminace.*

Je postup ředitelky správný nebo jde o diskriminaci (důvod, oblast, forma)?

Antidiskriminační zákon stanovuje povinnost škol **vyjít v přiměřené míře vstříc potřebám dětí se zdravotním postižením**. Pokud škola nemůže z relevantních důvodů dietní stravu vařit, musí zpravidla alespoň **zajistit skladování a ohřev donesených potravin**.

Škola musí v každém případě **umožnit žákům a studentům konzumování přineseného jídla ve školní jídelně spolu s ostatními**. Pokud by je vylučovala do jiných prostor, dopustila by se **přímé diskriminace** z důvodu zdravotního postižení (celiakie vyhovuje definici zdravotního postižení podle antidiskriminačního zákona).<sup>67</sup>

Jak se může Michalova matka bránit? Kam se může případně obrátit?

Pokud nepomůže poukázat na povinnost školy vyplývající z antidiskriminačního zákona a na důležitost zajištění stravy ve vztahu ke vzdělávání, může podat stížnost **České školní inspekci**. Dále se může bránit soudně.

Co kdyby nešlo o požadavek kvůli celiakii, ale například kvůli náboženskému vyznání či světonázoru (vegetariánství, veganství)?

Rodiče vyžadující poskytnutí alternativní stravy jsou ve složitější situaci, **škola nemá povinnost jejich požadavkům na stravování zcela vyhovět**. Na druhou stranu škole nic

---

67 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 23. srpna 2017, sp. zn. 6059/2015/VOP/IP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5430>.

nebrání v tom, aby za situace, kdy umožňuje výběr z více jídel, nabízela alespoň jedno jídlo vegetariánské. Škola musí v každém případě **umožnit veganům a vegetariánům konzumování přineseného jídla ve školní jídelně spolu s ostatními**, v opačném případě by se dopustila diskriminace.

Byla by situace stejná, pokud by šlo o mateřskou školu (nikoli základní školu)?

Mateřské školy musí (na rozdíl od základní školy) na základě dohody se zákonnými zástupci **stanovit rozsah a způsob stravování dětí**. Aby mohla být dohoda uzavřena, je nutné učinit jisté vstřícné kroky jak ve vztahu k dětem s intolerancí na určité potraviny, tak i k dětem, jejichž zákonní zástupci se rozhodli pro vegetariánskou či veganskou stravu.<sup>68</sup>

Modelový případ – „Kreditka není pro starý.“<sup>69</sup>

*Pan Jan požádal v bance o zřízení kreditní karty, která mimo jiné sloužila k čerpání slev na telefonním tarifu u jeho mobilního operátora. Pracovnice na přepážce s ním ale smlouvu odmítla uzavřít s odůvodněním, že kreditní kartu nelze podle obchodních podmínek banky poskytnout klientům starším 70 let. Jedná se prý o nezbytný parametr, jelikož s vyšším věkem rapidně roste statistická pravděpodobnost úmrtí klienta, a tudíž nesplacení vyčerpaného úvěru.*

Postupovala banka správně nebo jde o diskriminaci (forma, důvod, oblast)?

Ano, jde o diskriminaci z důvodu věku v přístupu k finanční službě.

Diskriminací není, pokud je rozdílné zacházení z důvodu věku objektivně odůvodněno **legitimním cílem** a prostředky k jeho dosažení jsou **přiměřené a nezbytné**.<sup>70</sup> Zde jistě existuje **legitimní cíl opatření spočívající v minimalizaci úvěrového rizika**, respektive finanční stability banky. Kreditní karta je ale krátkodobý (revolvingový) úvěr v nižší částce. Nadto došlo k intenzivnímu **zásahu do důstojnosti** pana Jana („produkt vám neposkytneme, protože pravděpodobně brzy umřete“).

Bezvýjimečné kritérium věku vylučující starší zájemce je zjevně **nepřiměřené** vzhledem k dosahovanému cíli, jedná se tedy o diskriminaci. **Kritérium věku nesmí být jediným a vylučujícím**, lze je však zohlednit při hodnocení rizika a na jeho základě požadovat dodatečné informace pro posouzení úvěruschopnosti.

Kam se může pan Jan obrátit?

Kromě antidiskriminační žaloby může pan Jan podat **podnět České národní bance**, která je vůči bankám dozorovým orgánem, a také **veřejnému ochránci práv**.

---

68 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 15. listopadu 2017, sp. zn. 6481/2017/VOP/JKV, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5544>.

69 Více k tématu najdete ve Výzkumu veřejného ochránce práv k dostupnosti finančních služeb pro seniory z roku 2013, dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum\\_financi-sluzby-pro-seniory\\_grafika.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum_financi-sluzby-pro-seniory_grafika.pdf).

70 Podle § 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

## Shrnutí

Obtěžování ostrahou v obchodě kvůli romskému původu. Zákaz vstupu s asistenčním psem do restaurace. Stravování žáka s celiakií v odděleném prostoru mimo školní jídelnu. Neposkytnutí kreditní karty z důvodu překročení věkové hranice 70 let. Tyto případy se na první pohled mohou zdát zcela rozdílné, ale mají jedno společné. Jedná se o **diskriminaci v oblasti zboží a služeb**.

V oblasti zboží a služeb je nejčastějším inspekčním orgánem, na který se mohou oběti diskriminace nebo kdokoli jiný obracet, **Česká obchodní inspekce**. Není to ale bez výjimky (přehled inspekčních orgánů obsahuje poslední kapitola příručky).

Obětem diskriminace klasicky zbývá dále možnost obrátit se na **veřejného ochránce práv** a podat **antidiskriminační žalobu k soudu**.

# Možnosti obrany proti diskriminaci

---

## 1. Uvedení do tématu

*Odškodnění za diskriminaci musí být v každém případě přiměřené vzniklým škodám, aby byla zajištěna jeho účinnost a odrazující účinek, a musí tedy jít nad rámec čistě symbolického odškodnění, jakým je například náhrada pouhých výdajů vzniklých v souvislosti s ucházením se o zaměstnání.*

Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku ze dne 10. dubna 1984, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen, ze zákona zastoupené Bezirksregierung Münster, C-14/83

Existuje několik cest, jak se diskriminaci bránit. V každé individuální situaci může být vhodná cesta jiná, někdy se dají kombinovat. Diskriminaci je vhodné řešit co nejdříve, nejlépe se proti ní hned ohradit. S odstupem času může selhávat paměť svědků, argumenty ztrácet na síle. Nejlepší je smírné řešení, k němuž může dopomoci mediace. Některé případy však smírně vyřešit nelze a nezbývá než se obrátit na soud či inspekční orgán. Individuální nápravu lze vynutit soudní cestou, inspekční orgán může napomoci například k nápravě systémové diskriminace do budoucna (například v případě diskriminace v odměňování v zaměstnání, diskriminační inzerce realitní kanceláře apod.).

### Jaké znalosti studující získají

Studující se budou orientovat v možnostech obrany proti diskriminaci, aby mohli **udělit dobrou radu**.

U neformálních úkonů jako je podání kontrolnímu orgánu či veřejnému ochránci práv zvládnou pomoci klientům a klientkám s **formulací podání**, případně se budou umět obrátit sami. Budou vědět, na co si při přípravě podání dát pozor a kam se obrátit v případě nespokojenosti s výsledkem.

Budou schopni klienty a klientky poučit, že **individuálních nároků se mohou domáhat pouze soudně**, aby od podnětu úřadu neměli nereálná očekávání. Na druhou stranu klienty a klientky ve vhodných případech informují, že **je důležité kontrolní orgány na diskriminaci upozornit**, protože mohou účinně přispět k jejímu potírání.

## 2. Modelové situace, úkoly

### Aktivita – výhody a nevýhody – „kolující papír“

#### Zadání

Aby si studující lépe zapamatovali, jaké možnosti obrany oběť diskriminace má, nadepište čtyři papíry:

1. Podnět správnímu (kontrolnímu) orgánu
2. Podnět veřejnému ochránci práv

### 3. Mediace

### 4. Antidiskriminační žaloba k soudu

Každý z nadepsaných papírů rozčleňte na dvě části – jednu nadepište VÝHODY a druhou NEVÝHODY.

Studující můžete rozdělit do čtyř skupin, papíry nechat po skupinách postupně kolovat. Požádejte studující, ať se zamyslí nad výhodami a nevýhodami jednotlivých možností obrany a své myšlenky na papíry napíší.

#### Základní výhody a nevýhody jednotlivých možností obrany

##### **Podnět správnímu (kontrolnímu) orgánu**

VÝHODY: zdarma; rozsáhlá vyšetřovací oprávnění; součinnost kontrolované osoby (například zaměstnavatel musí s inspekcí práce spolupracovat); zpravidla rychlost kontroly oproti například soudu, mlčenlivost orgánu o podatelci.

NEVÝHODY: podatel není účastníkem; nedostatek důkazů (správní orgán nemá takové možnosti dokazování jako například soud); pokuta je příjmem státního rozpočtu, nikoli oběti diskriminace.

##### **Podnět veřejnému ochránci práv (ombudsmanovi)**

VÝHODY: zdarma; neformálnost (telefonická konzultace, e-mail); rychlost; zkušenost (přesvědčivost argumentace, inspirace ze zahraničí); stanoviska ochránce lze využít jako důkaz v případném soudním řízení (soudy často následují názor ochránce<sup>71</sup>).

NEVÝHODY: soukromé subjekty (na rozdíl od správních orgánů) nemusí ochránci poskytovat žádné informace; závěry ochránce nejsou právně vynutitelné.

##### **Alternativní řešení sporů (mediace)<sup>72</sup>**

VÝHODY: rychlost; neformálnost; diskretnost; mlčenlivost všech stran o průběhu a výsledku.

NEVÝHODY: dobrovolnost; není vhodné pro každý spor (podmínkou je, aby se obě strany chtěly dohodnout); nedostatek mediátorů; finanční náročnost oproti inspekčnímu orgánu nebo veřejnému ochránci práv.

##### **Antidiskriminační žaloba k soudu**

VÝHODY: široký výčet nároků (oběť diskriminace může požadovat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění a náhrada nemajetkové újmy v penězích); sdílené důkazní břemeno.<sup>73</sup>

---

71 Tisková zpráva ochránce s bližšími informacemi zde: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2019/soudy-davaji-ve-svych-rozhodnutich-ombudsmance-za-pravdu/>.

72 Více informací naleznete v letáku: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Mediace.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Mediace.pdf).

73 Podle ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

- **Co znamená sdílené důkazní břemeno a kdy se uplatní?**

Jedná se o procesní výhodu pro žalobce v soudních sporech, kdy namítá diskriminaci. Vychází z myšlenky, že prokazovat (diskriminační) pohnutku je pro žalobce obtížné, ne-li nemožné. Žalovaný přitom může snáze prokázat skutečnost odůvodňující legitimní pohnutku.

Pokud tedy v (některých) diskriminačních sporech prokáže žalobce nepříznivé zacházení (např. nepřijetí do zaměstnání, obtěžování, nepřiznání odměn nebo propuštění ze zaměstnání) za podezřelých okolností, a namítá-li, že se tak stalo ze zakázaného důvodu, je na žalovaném (např. zaměstnavateli), aby předložil jiné, nediskriminační důvody nepříznivého zacházení.

Současná úprava přenosu důkazního břemene neodpovídá antidiskriminačnímu zákonu (viz infografika<sup>74</sup>). Pouze v případě rasy a etnicity dochází k přenosu důkazního břemene ve všech oblastech života, na které dopadá antidiskriminační zákon. V případě namítané diskriminace z jiného důvodu se přenáší jen v pracovněprávní oblasti. Výjimkou je pohlaví, kde dochází ke sdílení břemene i v oblasti zboží a služeb. Národnost není v občanském soudním řádu obsažena vůbec.

NEVÝHODY: délka soudního řízení, nejistota výsledku, soudní poplatky,<sup>75</sup> náklady řízení.

### Kontrolní orgány (inspekce)

Je důležité, aby si studující zapamatovali jednotlivé inspekční orgány, protože ty se mohou v řadě případů diskriminací zabývat a může je na ni upozornit kdokoli.

Jedná se o orgány státní správy, které provádějí kontrolní činnost (dozor, kontrolu, dohled nebo inspekci).<sup>76</sup> Kontrolují dodržování právních předpisů a v případě zjištění porušení ukládají opatření k nápravě, případně i sankci (pokutu).

### Aktivita: Jaké kontrolní orgány znáte?

Zeptejte se studujících, **jaké kontrolní orgány znají**.

Dále se jich zeptejte konkrétně, na **jaký kontrolní (dozorový) orgán, by se obrátili, když:**

- *se domnívají, že je nadřizený šikanuje a vyplácí jim menší mzdu než kolegům, přestože odvádí stejnou práci,*

(Státní úřad inspekce práce + oblastní inspektoráty práce)

---

74 Pro lepší přehlednost můžete ve výuce využít následující infografiku:

[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/projekt\\_ESF/00\\_2017\\_SEMINARE/ARCHIV\\_2017/ORZ\\_seminare/05\\_26/05\\_26\\_Pravo\\_na\\_rovne\\_zachazeni\\_II\\_diagram\\_prenos\\_dukazniho\\_bremene.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/00_2017_SEMINARE/ARCHIV_2017/ORZ_seminare/05_26/05_26_Pravo_na_rovne_zachazeni_II_diagram_prenos_dukazniho_bremene.pdf).

75 Bližší informace naleznete zde: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Soudni-poplatky.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Soudni-poplatky.pdf).

76 Jejich postup upravuje zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád) + speciální předpisy vztahující se k dané oblasti (školské, pracovní, spotřebitelské atd.).



- *je pobouřila nevkusná sexistická nebo rasistická reklama,*  
(v případě venkovní nebo tištěné reklamy Krajský živnostenský úřad, v případě reklamy v televizi nebo rádiu Rada pro rozhlasové a televizní vysílání)
- *praktická lékařka odmítla přijmout pacienta s duševním onemocněním, protože se obává, že by se s ním nemohla normálně domluvit,*  
(krajský úřad, který vydal lékařce oprávnění k poskytování zdravotnických služeb)
- *číšník neobsloužil na restaurační zahrádce arabsky hovořící hosty, zatímco ostatní hosty ano; německy a anglicky hovořícím hostům ale účtoval výrazně vyšší ceny než těm, kteří mluvili česky,*  
(Česká obchodní inspekce)
- *zaměstnavatel tlačí na maminku vracející se po rodičovské dovolené zpátky do zaměstnání, aby podepsala ukončení pracovního poměru dohodou, protože potřebuje pouze časově flexibilní (tj. bezdětné) zaměstnance,*  
(Státní úřad inspekce práce + oblastní inspektoráty práce)
- *pobočka pošty nemá bezbariérový vstup a neumožňuje klientům na invalidním vozíku využít jejich služeb na přepážkách,*  
(Český telekomunikační úřad)
- *škola ve školním řádu zakázala všechny pokrývky hlavy, včetně pokrývek náboženských; nesouhlasí s tím student židovské víry, který nosí jarmulku,*  
(Česká školní inspekce)
- *banka odmítá poskytnout krátkodobý úvěr lidem starším 70 let.*  
(Česká národní banka)

### Přehled kontrolních orgánů

#### Inspekční orgány na poli rovného zacházení

- **Česká školní inspekce (ČŠI)** – rovné zacházení v oblasti vzdělávání
- **Česká obchodní inspekce (ČOI)** – zákaz diskriminace spotřebitele v oblasti zboží a služeb
- **Česká národní banka (ČNB)** – dohled nad zákazem diskriminace spotřebitele na finančním trhu – banky, pojišťovny
- **Státní úřad inspekce práce (SÚIP)** + oblastní inspektoráty práce (OIP) – rovné zacházení v pracovněprávních vztazích
- **Český telekomunikační úřad (ČTÚ)** – dohled nad zákazem diskriminace spotřebitele v oblasti poštovních služeb

## Další kontrolní orgány

- **Krajské úřady** (KÚ), případně jiný úřad, který vydal oprávnění k poskytování zdravotnických služeb (např. Ministerstvo obrany) – oblast zdravotní péče<sup>77</sup>
- **Rada pro rozhlasové a televizní vysílání** (RRTV) – diskriminace (obtěžování) v reklamě vysílané rozhlasem či televizí, ochrana práv menšin v rozhlasovém a televizním vysílání
- **Krajské živnostenské úřady** – obtěžující reklama (jiná než TV či rozhlas)
- **Ministerstvo vnitra (případně magistrát)** – pravidla pro přidělování obecních bytů.

## Jak se na kontrolní orgány obracet?

- **Podnět ke kontrole** je neformální úkon.
- Na zahájení kontroly není právní nárok, podatel podnětu není účastníkem kontroly. Proto je důležité v podnětu **požádat o vyrozumění**, jak kontrolní orgán s podnětem naložil.
- Inspektoři při kontrole dodržují mlčenlivost, která na jednu stranu chrání podatele podnětu (např. zaměstnance) na druhou stranu inspekci svazuje ruce při kontrole. Ať klienti důkladně zváží, zda **zbaví kontrolní orgán mlčenlivosti, či nikoli**. Záleží i na konkrétním případě. Například nerovnost v odměňování mužů a žen lze zkontrolovat dobře i při zachování mlčenlivosti, zjistit šikanu podatele podnětu na pracovišti je bez zbavení mlčenlivosti prakticky nemožné.
- Je-li kontrolní orgán nečinný, lze podat podnět k přijetí **opatření proti nečinnosti** k nadřízenému úřadu.<sup>78</sup>

## Co kontrolní orgán musí?

- podnět ke kontrole **přijmout včetně** veškerých **příloh**: písemnosti, nahrávky, přepisy SMS zpráv apod.,
- zabývat se **všemi** namítanými skutečnostmi,
- **vyrozumět** do 30 dnů podatele o tom, jak s podnětem naložil (pokud o to požádal),
- zahájit **kontrolu**, pokud to podnět odůvodňuje (úřední povinnost),
- zahájit **správní řízení o přestupku**, pokud okolnosti nasvědčují tomu, že došlo k porušení právních předpisů (typicky např. jednorázové porušení povinnosti v minulosti v pracovněprávních vztazích).

---

77 Bližší informace k podávání stížností ve zdravotnictví naleznete zde: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Letaky/Zdravotnictvi-stiznosti.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Zdravotnictvi-stiznosti.pdf).

78 Formulář - žádost o uplatnění opatření proti nečinnosti úřadu naleznete zde: <https://www.ochrance.cz/?id=51>.

## Co když s provedením a výsledky kontroly nesouhlasím?

- Námitky proti kontrolním zjištěním může uplatnit jenom kontrolovaný.
- Podatel podnětu ke kontrole může proti postupu kontrolního orgánu uplatnit **stížnost** (ke stejnému úřadu).<sup>79</sup> V případě neuspokojivého vyřízení stížnosti kontrolním orgánem může podat **žádost o přešetření vyřízení stížnosti k nadřízenému orgánu**.
- Lze také podat **podnět veřejnému ochránci práv**.

## Shrnutí

Existují **čtyři hlavní možnosti obrany proti diskriminaci**: podnět správnímu (kontrolnímu) orgánu, podnět veřejnému ochránci práv, mediace (alternativní řešení sporů), antidiskriminační žaloba k soudu.

**Podnět správnímu (kontrolnímu) orgánu může podat kdokoli**. Je to možnost, kterou mohou sociální pracovníci a pracovnice v potírání diskriminace nejúčinněji využít. Využití této možnosti mohou **konzultovat s Kanceláří veřejného ochránce práv**, případně si u ochránce mohou stěžovat na postup správního orgánu, pokud jsou s ním nespokojeni.

V některých soudních sporech o diskriminaci se uplatní tzv. **sdílené důkazní břemeno**, které pro oběť diskriminace představuje v řízení výhodu. Oběť diskriminace totiž musí dokazovat pouze nepříznivé zacházení za podezřelých okolností (a tvrdit diskriminaci), poté musí žalovaná strana prokázat jiné nediskriminační důvody nepříznivého zacházení. Pokud to nedokáže, spor prohraje.

---

<sup>79</sup> Podle § 175 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

# Literatura k tématu

---

- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-618-0.
- EU Agency for Fundamental Rights, Council of Europe. Handbook on European non-discrimination law [online]. 2018 edition. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2018 [cit. 27. 5. 2020]. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/handbook-european-law-non-discrimination>.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace z důvodu pohlaví před českými soudy – typologie případů, únikové strategie a strach z chráněných důvodů*. Jurisprudence 2/2019. Ročník 2019. Str. 1–12. ISSN 1802-3843
- KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.
- ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6.
- Sborník stanovisek veřejného ochránce práv. Diskriminace. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. ISBN 978-80-7631-009-4 [cit. 1. 8. 2019]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Publikace/sborniky\\_stanoviska/Sbornik\\_Diskriminace.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Diskriminace.pdf).
- Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2015 [cit. 27. 5. 2020]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/ESO/CZ\\_Diskriminace\\_v\\_CR\\_vyzkum\\_01.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf).